



**A  
QU**

Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**

# **GÈNERE I INSERCIÓ LABORAL**

**Dones i homes deu anys després de  
graduar-se, iguals o diferents?**





Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de Catalunya

# GÈNERE I INSERCIÓ LABORAL

**Dones i homes deu anys després de graduar-se, iguals o diferents?**

AQU CATALUNYA, 2012



Generalitat  
de Catalunya



---

© **Agència per a la Qualitat del Sistema  
Universitari de Catalunya**

Via Laietana, 28, 5a planta  
08003 Barcelona

Primera edició: març 2012

Dipòsit legal: B-4.123-2012

Aquest informe s'ha elaborat amb una subvenció de l'Institut Català de les Dones per a treballs de recerca i activitats formatives en matèria d'estudis de gènere i ha estat redactat per l'equip de recerca format per Anna Prades, Sebastián Rodríguez, Lorena Bernàldez, Caterina Cazalla i Eva Benito.



Generalitat de Catalunya  
**Institut Català  
de les Dones**

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>



Disponible també en versió electrònica:

[<www.aqu.cat>](http://www.aqu.cat)

## SUMARI

Resum executiu .....	5
Introducció .....	12
Capítol 1. Panorama laboral de la dona amb estudis universitaris .....	14
Capítol 2. El concepte de carrera professional .....	26
Capítol 3. Enfocaments explicatius de l'èxit professional .....	40
Capítol 4. Metodologia .....	59
Capítol 5. L'èxit professional deu anys després de la graduació .....	71
Capítol 6. El context de treball .....	96
Capítol 7. El context personal .....	123
Capítol 8. Explicació de les diferències de gènere .....	144
Conclusions .....	170
Bibliografia .....	185



## RESUM EXECUTIU

L'Estudi *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari* (AQU Catalunya, 2010), on s'analitzaven les diferències en la inserció laboral **tres anys després de la seva graduació**, va posar de manifest que la titulació era molt més influent que el gènere en les diferències entre homes i dones, i que les diferències, quan es produïen, no eren sistemàticament a favor dels homes. De fet, el que succeïa era que les diferències que globalment apareixen entre homes i dones es "neutralitzaven" o disminuïen sensiblement quan es comparaven homes i dones d'una mateixa titulació.

Les estadístiques mostren que homes i dones estudien carreres diferents. Si agafem dades de la darrera enquesta d'inserció laboral coordinada per AQU Catalunya, mentre que un 56% de les dones graduades del curs 2006-2007 són de l'àmbit de Ciències Socials, poc més d'un terç dels homes van cursar aquests estudis. Per contra, gairebé la meitat dels homes es van graduar en estudis de l'àrea Tècnica i només ho van fer el 10% de les dones.

Homes i dones no es distribueixen aleatòriament per titulacions. Així, hi ha estudis feminitzats i d'altres clarament masculinitzats. Per tal com les titulacions estan relacionades amb àmbits professionals (unes amb àmbits més oberts, d'altres amb àmbits més tancats, unes en l'àmbit privat, d'altres en públic), les condicions laborals varien.

Sorprenent o sentit comú? Prenem, per exemple, la taxa d'estabilitat. Els contractes fixos són més prevalents a l'àmbit privat (on el 63% dels contractes són fixos vs. el 40% de l'àmbit públic). La distribució en àmbit públic o privat depèn en gran mesura de la titulació triada. Per exemple, el 90% de les persones titulades en enginyeries industrials treballen a l'àmbit privat, mentre que només ho fan el 20% de les persones amb una titulació de Mestres. Això explica les diferències globals entre homes i dones. Ara bé, si comparem la proporció d'homes i dones per als 37 subàmbits no hi ha diferències entre homes i dones amb l'excepció d'Economia i ADE, on hi ha més dones que homes amb contractes fixos (82% vs. 72%).

En suma, per saber si hi ha diferències entre homes i dones cal comparar les persones que han cursat titulacions amb àmbits d'inserció laboral equivalents.

Els estudis d'inserció mostren que no totes les professions estan remunerades igual, que hi ha sectors més estables que d'altres, o que hi ha titulacions que condueixen a un tipus de feina molt concret (Mestres, Infermeria, Informàtica) mentre que d'altres són molt més obertes (Humanitats). Les estadístiques mostren que homes i dones no es distribueixen aleatòriament per titulacions, amb una proporció similar. Per tant, quan es troben diferències entre homes i dones, no es pot determinar si són degudes a diferències entre l'acollida de les titulacions en el

mercat laboral o a raons de discriminació de gènere, llevat que comparem homes i dones de la mateixa titulació.

A més, atès que es tractava de la "primera inserció laboral" (tres anys després de la graduació), és molt probable que realitats com ara el sostre de vidre, el sostre de ciment, la discriminació salarial, la segregació vertical de l'ocupació o la doble presència, entre d'altres, no haguessin tingut temps d'influir en la transició al mercat laboral del col·lectiu de dones.

L'estudi GÈNERE I INSERCIÓ LABORAL. HOMES I DONES DEU ANYS DESPRÉS DE LA GRADUACIÓ. IGUALS O DIFERENTS?, dut a terme gràcies al suport de l'Institut Català de les Dones, analitza la situació laboral d'una mostra de població graduada **deu anys després d'haver-se titulat**. Es va triar una mostra de sis subàrees pertanyents als cinc àmbits disciplinaris, per tal com la bibliografia ens mostra que l'orientació dels estudis té una gran influència en la tipologia i la qualitat de la inserció professional. Dins de cada àmbit es van triar titulacions amb un volum de persones graduades suficient i on la proporció d'homes i de dones fos similar, de manera que es poguessin fer contrastos estadístics per gènere. La taula 1 mostra les dades de la població i la mostra enquestada.

**Taula 1. Població i mostra enquestada**

	Població	Mostra	Dones	Homes	% dones	% homes
<b>Història</b>	272	192	104	88	54,17%	45,83%
<b>Economia i ADE</b>	610	328	170	158	51,83%	48,17%
<b>Química</b>	168	108	71	37	65,74%	34,26%
<b>Medicina</b>	249	134	101	33	75,37%	24,63%
<b>ETI Química</b>	133	92	41	51	44,57%	55,43%
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	346	247	115	132	46,56%	53,44%
<b>Total</b>	<b>1.778</b>	<b>1.101</b>	<b>602</b>	<b>499</b>	<b>54,68%</b>	<b>45,32%</b>

Es va triar una mostra de sis subàrees pertanyents als cinc àmbits disciplinaris per tal com la literatura ens mostra que l'orientació dels estudis té una gran influència en la tipologia i la qualitat de la inserció professional. Dins de cada àmbit es van triar titulacions amb un volum de persones graduades suficient i on la proporció d'homes i dones fos similar, de manera que es poguessin fer contrastos estadístics per gènere.

La taula 2 resumeix els contrastos de més d'una vintena d'indicadors analitzats a la part descriptiva de l'estudi. En la majoria d'indicadors analitzats no s'han trobat diferències estadísticament significatives entre homes i dones. En suma, no hi ha efecte directe de gènere en el nivell d'èxit professional de les persones titulades una dècada després d'haver-se graduat. Ara bé, en uns quants d'aquests indicadors, s'hi observa una tendència sistemàticament favorable als homes, com ara en el percentatge que ocupen càrrecs amb responsabilitat sobre les persones o en el percentatge que han estat promociionats. Els homes també presenten unes mitjanes de dedicació real i de disponibilitat més elevades. Cal considerar aquestes dades



amb una certa preocupació, ja que, per exemple, l'experiència internacional és cada cop més un requisit de promoció cap a nivells d'alta direcció i, en la mesura que les dones tinguin menys disponibilitat per assumir mobilitat, poden veure limitades les seves opcions d'èxit en el futur.

**Taula 2. Resum dels contrastos entre homes i dones dels indicadors d'èxit laboral**

<b>Indicadors sense diferències entre homes i dones</b>	
1.	Taxa d'ocupació
2.	Taxa d'atur
3.	Taxa d'estabilitat
4.	Taxa de temporalitat
5.	Taxa de treball a temps parcial o a temps complet
6.	Taxa d'inactivitat per motius familiars
7.	Distribució àmbit públic o privat
8.	Taxa d'adequació (percentatge que fan funcions de nivell universitari)
9.	Percentatge que desenvolupen funcions de direcció o gestió
10.	Percentatge que tenen responsabilitat sobre altres persones en el seu lloc de treball
11.	Percentatge que han estat promocionats
12.	Satisfacció general amb la feina (amb l'excepció de Medicina, on els homes estan més satisfets)
13.	Satisfacció amb el contingut de la feina (llevat d'Economia i ADE, on les dones estan més satisfetes)
14.	Satisfacció amb les perspectives de millora
15.	Satisfacció amb les mesures de conciliació
16.	Índex de qualitat ocupacional
<b>Indicadors amb diferències entre homes i dones</b>	
1.	Treball a temps parcial: per als homes el motiu és la manca d'alternatives (75%), mentre que per a les dones hi ha raons familiars (69%). Aquesta dada dona suport a la tendència a sostenir el model bread-winner d'organització domèstica
2.	Retribució: a tres de les sis subàrees els homes guanyen significativament més que les dones. Ara bé, aquest estudi, com l'anterior dut a terme per AQU Catalunya, presenta evidències que posen en dubte la fiabilitat d'aquest indicador, amb un efecte de possible sobreestimació dels guanys per part dels homes, mentre que les dones els subestimarien
3.	Dedicació: més hores reals de dedicació entre els homes que entre les dones a quatre de les sis subàrees
4.	Disponibilitat: més disponibilitat entre els homes que entre les dones per augmentar la dedicació en el treball, per assumir un rol clau en la presa de decisions de l'empresa, per viatjar freqüentment i per canviar de residència
<b>Indicadors sense diferències significatives entre homes i dones, però sí amb una tendència més favorable per als homes</b>	
1.	Taxa de treball a temps parcial (les dones presenten taxes superiors als homes)
2.	Funcions de direcció (amb un percentatge més alt d'homes que les exerceixen, tret d'Història)
3.	Responsabilitat sobre altres persones (amb l'excepció també d'Història)
4.	Índex de qualitat ocupacional

Les dades d'inserció laboral del col·lectiu enquestat al cap de deu anys són positives, tant pel que fa a l'ocupació (93% d'ocupació, 91% a temps complet) i a l'estabilitat (73% de contractes fixos) com pel que fa a l'adequació (el 85% fa funcions de nivell universitari) i als guanys (el 71% de les persones ocupades a temps complet guanyen més de 24.000 euros anuals), si bé hi ha diferències considerables entre titulacions (Medicina en l'extrem més positiu i Història en el més negatiu). A més, el **60% de les persones enquestades han estat promocionades** després d'haver-se graduat, fet que demostra un **recorregut professional ascendent**.

Com en l'estudi de l'any 2008 (sobre la població graduada tres anys després d'acabar els estudis), **la titulació té més influència en els indicadors d'èxit professional que el gènere**. És a dir, les diferències dins del grup de dones (o dins del d'homes) per titulacions són més grans que entre homes i dones dins d'una mateixa titulació (ocupació, atur, estabilitat, temporalitat, treball en l'àmbit públic o privat, taxa d'adequació, satisfacció, etc.). No es pot concloure, però, que tot el col·lectiu d'una titulació tingui més èxit professional que el d'una altra. Tot i que la tipologia de titulació influeix en les probabilitats de més o menys èxit, en tots dos estudis (2008 i 2011) s'ha confirmat l'existència d'un percentatge de persones graduades en titulacions que de mitjana presenten resultats menys afavoridors amb més èxit en la seva inserció que no pas persones graduades en titulacions inicialment amb millor inserció. És a dir, **la titulació influeix però no determina la qualitat de la inserció laboral**.

Quatre de cada deu persones **perceben conflicte en la distribució de temps** entre els dominis laboral, familiar i personal. No hi ha diferències significatives per gènere, si bé les dones tendeixen a percebre més conflicte. **Tampoc no hi ha diferències de gènere pel que fa a l'acolliment a les mesures de flexibilitat laboral, quan n'hi ha**. El fet que el col·lectiu d'homes manifesti aquesta percepció contribueix a replantejar el model tradicional que assigna a la dona la responsabilitat domèstica i reproductiva i que creu que la conciliació és "cosa de dones". Això permet l'entrada d'una nova mirada basada en la coresponsabilitat vers el treball domèstic i reproductiu, amb una participació equilibrada de tots dos gèneres. **L'existència de mesures de flexibilitat** que faciliten la conciliació del treball, la família i la vida personal **redueix molt significativament la percepció de conflicte**.

**Quins són els elements contextuais clau per entendre els resultats d'aquest estudi?**

1. La **taxa d'inactivitat per motius familiars** entre les persones enquestades és de l'1% per a les dones i del 0% per als homes. Els resultats no varien respecte de l'estudi realitzat al cap de tres anys de la graduació. Per tant, una primera conclusió que ens ajuda a contextualitzar aquestes dades és que **la inserció laboral d'aquest col·lectiu no s'ha vist influenciada per la divisió sexual del treball (feina vs. família)**.
2. El col·lectiu de **dones amb estudis superiors té un comportament laboral diferenciat del de dones amb menys nivell educatiu** (vegeu la taula 3). Així, mentre que les dones de 25 a 54 anys amb nivells educatius més baixos tenen una taxa d'inactivitat del 21% i una taxa d'ocupació del 63%, les dones enquestades presenten una taxa d'inactivitat del 2,5% i d'ocupació del 93%. **L'educació atenua les diferències en els assoliments professionals entre homes i dones**. D'això es dedueix que les diferències entre homes i dones de la població general no són extrapolables a les diferències entre homes i dones del col·lectiu universitari.
3. **Només el 44% de la gent enquestada té criatures**, tot i que el 76% viu en parella i té de mitjana 35 anys; és poc probable, doncs, que la doble presència (família i feina) tingui un impacte en els assoliments o èxits laborals. Per tant, podria ser que l'equitat professional s'assoleixi a costa d'endarrerir l'inici d'una família; si fos així, l'estudi confirmaria que **família i feina continuen sent dos espais poc conciliats**. Com ja apuntava Alva Myrdal (1968), "el que s'ha de protegir no és tant el dret al treball de les dones casades com el dret de les dones treballadores a casar-se i tenir criatures".

Taula 3. Taxa d'ocupació, d'atur i d'inactivitat segons gènere. Comparativa amb dades de la població activa

	Subàrea	N	% ocupació	% atur	% inactivitat
Dones	Història	104	86,54%	10,58%	2,88%
	Economia i ADE	170	93,53%	4,12%	2,35%
	Química	71	94,37%	2,82%	2,82%
	Medicina	101	99,01%	0,00%	0,99%
	ETI Química	41	90,24%	2,44%	7,32%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	115	92,17%	6,09%	1,74%
	<b>Total</b>	<b>602</b>	<b>92,9%</b>	<b>4,7%</b>	<b>2,5%</b>
	<b>EPA 1r trimestre 2011, 25-54 anys, Catalunya</b>	<b>10.555</b>	<b>62,7%</b>	<b>16,5%</b>	<b>20,8%</b>
Homes	Història	88	81,82%	14,77%	3,41%
	Economia i ADE	158	96,84%	2,53%	0,63%
	Química	37	94,59%	5,41%	0,00%
	Medicina	33	100,00%	0,00%	0,00%
	ETI Química	51	96,08%	3,92%	0,00%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	132	95,45%	3,79%	0,76%
	<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>93,8%</b>	<b>5,2%</b>	<b>1,0%</b>
	<b>EPA 1r trimestre 2011, 25-54 anys, Catalunya</b>	<b>10.855</b>	<b>74,7%</b>	<b>17,7%</b>	<b>7,6%</b>

L'estudi té una segona part multivariant, en la qual s'elabora un índex d'èxit professional mitjançant una anàlisi de components principals per dades categòriques que permet contrastar diferents hipòtesis, i també elaborar un model explicatiu de l'èxit professional (regressió múltiple).

L'exercici dut a terme en aquesta segona part permet confirmar les conclusions de la primera part i afegir-ne d'altres, que recollim a continuació:

- El gènere no apareix com a predictor de l'èxit professional. No hi ha efecte directe del gènere en el nivell d'èxit professional de les persones titulades universitàries una dècada després d'haver-se graduat.
- Només les titulacions d'Història i d'Economia i ADE contribueixen a les diferències en l'èxit professional (tant per a homes com per a dones), la primera de manera negativa i la segona de manera positiva.
- Les característiques de l'organització

**L'èxit professional** es refereix al **conjunt d'assoliments professionals** (perspectiva objectiva) i **assoliments personals** (perspectiva subjectiva) que s'han anat acumulant com a conseqüència de la pròpia experiència professional. Dins dels assoliments professionals, hi trobaríem la tipologia de contracte, l'existència de promoció, el desenvolupament de funcions directives, el nivell de responsabilitat i el salari. Dins dels assoliments personals, hi hauria la satisfacció amb el contingut de la feina i amb el lloc de treball en general.

apareixen com a factors clau en l'explicació de l'èxit professional. Es confirma la hipòtesi, defensada des de les teories organitzacionals, que **l'èxit professional està influenciat pel conjunt d'oportunitats que l'empresa ofereix per al desenvolupament professional del personal.**

- La disponibilitat per al desenvolupament professional constitueix el segon bloc de variables predictores. S'evidencia la tendència, postulada des de la posició del **comportament personal**, que les persones graduades (independentment del gènere) disposades a assumir noves responsabilitats i a aprofitar les oportunitats de desenvolupament ofertes per l'empresa presenten més èxit professional.
- **Situació familiar i èxit professional.** No es troben prou evidències que permetin concloure que el fet de tenir criatures impliqui diferències en l'èxit professional. L'absència d'aquestes diferències es dona tant en homes com en dones.
- **Antecedents socioeconòmics i èxit professional.** No es veu clarament confirmada la hipòtesi, plantejada per les teories de la reproducció social, que sosté que les persones graduades d'origen socioeconòmic baix tenen menys èxit professional.
- **Conflicte entre família i treball i èxit professional.** Una distribució inadequada del temps entre família i treball, com a tendència, afecta negativament la posició d'èxit professional.
- Finalment, la modelització de l'èxit professional va deixar un ampli marge de "no-explicabilitat", fet que posa de manifest, d'una banda, la "joventut" dels marcs teòrics de partida i, de l'altra, la dificultat, o tal vegada la impossibilitat, de modelitzar la indeterminació de les decisions personals.

Per concloure, els resultats d'aquest estudi aporten llum sobre alguns factors (organitzacionals i personals) que poden alterar el que es podria presumir com una relació directa entre titulació o gènere i èxit professional.

# INTRODUCCIÓ

La situació actual pot semblar poc propícia per analitzar la qualitat de la trajectòria professional de la població graduada universitària, sobretot si el terme *èxit professional* constitueix el referent d'atenció. No obstant això, es pot veure com una oportunitat per comprovar la fortalesa del nivell d'estudis universitaris per afrontar situacions de crisi d'ocupació.

L'estudi que es presenta analitza la situació laboral de la població graduada universitària catalana deu anys després d'haver-se titulat, a partir d'una mostra de més d'un miler de persones titulades i de sis subàrees d'estudis. Aquesta recerca posa una atenció especial en la situació de la dona, a l'efecte d'indagar possibles desequilibris en la seva trajectòria professional.

AQU Catalunya, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, va dur a terme durant l'any 2009 l'estudi *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari*, prenent com a referència la base de dades del col·lectiu universitari graduat l'any 2004 i enquestat el 2008. Es tractava d'analitzar i de descriure la primera transició al mercat laboral de la població graduada, partint d'una bateria d'onze indicadors, per determinar si hi ha diferències en la qualitat de la inserció laboral des del punt de vista del gènere. Els resultats van posar de manifest el trencament d'alguns mites sobre la relació entre dona i inserció en el mercat laboral, especialment els relacionats amb la discriminació laboral per raó de gènere.

Atès que es tractava de la "primera inserció laboral" (tres anys després de la graduació), és molt probable que realitats com ara el sostre de vidre, el sostre de ciment, la discriminació salarial, la segregació vertical de l'ocupació o la doble presència, entre d'altres, no haguessin tingut temps d'influir en la transició al mercat laboral del col·lectiu de dones. En aquesta línia, el seguiment de la mostra del col·lectiu de persones graduades l'any 2001 en un interval de temps més llarg (deu anys després de graduar-se) posaria de manifest la influència o no de la variable temps o moment del cicle vital en aquests resultats.

L'informe de la investigació duta a terme s'articula en vuit capítols, que responen al contingut següent:

- La presentació d'una panoràmica general, amb una atenció especial al context europeu, de la situació de la dona respecte del nivell d'estudis universitaris i de la seva situació laboral (capítol 1).

- Una anàlisi de com han canviat les carreres professionals en l'entorn laboral actual i la consegüent redefinició del constructe d'èxit professional, que cal desvincular de la progressió jeràrquica en una sola empresa (capítol 2).
- Les quatre grans perspectives que aborden l'èxit professional: les teories del capital humà, les teories de la reproducció social, les teories organitzacionals i, finalment, des de l'enfocament personal i les teories de l'ocupabilitat (capítol 3).
- El marc metodològic d'aquesta recerca. En el capítol 4, a més de presentar la població, la mostra i els objectius de la recerca, s'analiza la representativitat de la mostra, en especial pel que fa a possibles biaixos produïts per la no-resposta.
- Els capítols 5, 6 i 7 corresponen, respectivament, a la descripció de l'èxit professional de les persones enquestades (taxa d'ocupació, d'estabilitat, etc.), la descripció del context organitzatiu en què s'insereixen (tipologia d'empreses, polítiques de formació i de flexibilitat) i l'anàlisi del context personal de les persones graduades (tipologia de llar, nombre de criatures, dedicació laboral i percepció de conflicte, etc.).
- El capítol 8 s'estructura de la manera següent: en primer lloc, s'elabora un indicador d'èxit professional que engloba tant variables d'èxit objectiu com subjectiu; en segon lloc, a partir d'aquest indicador, s'analitzen diferents tòpics existents sobre elements explicatius de les diferències de l'èxit professional; i, finalment, el capítol acaba amb una proposta de model global explicatiu d'aquest èxit professional.

Resta assenyalar la confiança i l'ajuda prestada per l'Institut Català de les Dones per a la realització d'aquest estudi. El finançament aportat ha permès sufragar el cost del treball de camp. AQU Catalunya hi ha dedicat la infraestructura i el personal tècnic necessari per dur a terme l'anàlisi de dades i l'elaboració d'aquest informe. Esperem que la col·laboració institucional hagi estat fructífera i que les aportacions d'aquest estudi permetin conèixer amb més profunditat una realitat en què incideixen polítiques institucionals i empresarials.

# CAPÍTOL 1.

## PANORAMA LABORAL DE LA DONA AMB ESTUDIS UNIVERSITARIS

L'objectiu d'aquest capítol introductor de l'informe de recerca que es presenta és oferir un marc de referència general de les persones graduades universitàries respecte de la seva situació laboral, amb una atenció especial a les dones graduades universitàries. Així, les troballes de la recerca realitzada sobre el col·lectiu universitari català es podran contextualitzar en un marc més ampli, el de la Unió Europea (UE) i Espanya, i es podran comprovar les semblances i les diferències d'aquestes realitats diverses.

### 1.1. Introducció: un compromís europeu

A l'informe de la Comissió Europea sobre els progressos en matèria d'igualtat entre dones i homes el 2010 (EUROPEAN COMMISSION, 2011a) s'assenyala que:

“La igualtat de gènere és un dret fonamental garantit per l'article 23 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea. A més, l'article 8 del Tractat de Funcionament dels Estats de la Unió Europea assenyala que en totes les seves activitats la Unió es fixarà l'objectiu d'eliminar les desigualtats i de promoure la igualtat entre homes i dones. La Comissió ha reafirmat el seu compromís amb la igualtat de gènere adoptant la Carta de la Dona i l'Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes (2010-2015).”

La consecució de la igualtat de gènere també és vital per al creixement i els objectius d'ocupació i de cohesió social de la UE. L'objectiu principal de l'Estratègia Europa 2020 —document clau per al creixement intel·ligent, sostenible i integrador de la UE— és augmentar la taxa d'ocupació per a les dones i els homes d'entre 20 i 64 anys fins al 75% el 2020. Amb la taxa d'ocupació de les dones, actualment al 62,5%, l'ocupació femenina ha de créixer tant en termes quantitius com qualitius.

La bretxa actual en la taxa d'ocupació d'homes i dones mostra, de manera clara, la necessitat de fomentar la participació de les dones si la UE vol assolir l'objectiu del 75% en la taxa d'ocupació el 2020. De fet, la taxa global d'ocupació de les dones a Europa és del 62,5% i alguns grups específics de dones i d'estats estan particularment lluny dels objectius de l'Estratègia Europa 2020. Malta, Itàlia i Grècia tenen les taxes d'ocupació femenina més baixes, mentre que Lituània, Estònia i Letònia tenen les taxes d'ocupació masculina més baixes. Les



taxes d'atur d'homes i dones han augmentat des del 2009, a causa de la crisi, i s'han igualat (9,6% per a dones i homes).

No obstant això, qualsevol avaluació positiva de l'evolució de l'ocupació de les dones es veu diluïda pel fet que moltes treballen a temps parcial. El 2009, el 31,4% de les dones europees i el 8,1% d'homes treballaven a temps parcial. De manera significativa, els països on gairebé el 75% de les dones treballen (Dinamarca, els Països Baixos i Suècia) tenen les taxes més altes de treball a temps parcial.

Una raó important de les baixes taxes d'ocupació de la dona és la necessitat de conciliar feina, família i vida privada. La participació en el mercat laboral de les mares és 11,5 punts percentuals més baixa que la de dones sense criatures, mentre que la taxa de pares és 8,5 punts més alta que la d'homes sense criatures. A més, els impostos i els sistemes de prestacions mal dissenyats, en particular la tributació conjunta (en combinació amb una manca de facilitats assequibles i d'alta qualitat per a la cura dels infants), poden crear desincentius forts per a les persones que aporten el segon sou (*second earners*) a l'hora d'acceptar una feina.

Cal preguntar-se si el nivell d'estudis de la dona, i específicament els estudis universitaris, modifica aquest marc de referència.

## 1.2. Els estudis superiors: la situació a la UE i a Espanya

### UE

L'any 2009 gairebé 20 milions de persones (19,4) cursaven estudis superiors postsecundaris a les institucions d'educació superior i universitats europees, amb un increment del 22,3% respecte de la dècada 2000-2009. Espanya és l'únic cas de la UE en què s'ha produït un descens del 0,2% en aquest període (pèrdua de 28.000 estudiants).<sup>1</sup> (veure més endavant evolució de la taxa neta d'escolarització universitària i de creixement de matrícula de nou ingrés). Les darreres dades del Ministeri d'Educació mostren que pot ser que aquesta tendència s'estigui invertint (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2011a, 8):

La dona representa més de la meitat de la població estudiantil superior predoctoral dins de la UE, i de manera generalitzada a tots els estats. Ara bé, al nivell 5 de la ISCED (International Standard Classification of Education), grau o equivalent, es donen desequilibris importants segons les àrees disciplinàries. Així, a Humanitats i Dret hi ha una sobrerrepresentació de la

---

<sup>1</sup> A Espanya neixen a l'any més nens que nenes, la qual cosa determina que a l'ensenyament obligatori, fins als 16 anys, les alumnes representin el 48,5% de les matrícules. No obstant això, a l'etapa de formació següent, la postobligatòria, les xifres s'inverteixen i les dones passen a representar el 51,5% del batxillerat i la formació professional. La diferència és més gran si s'observen les matrícules universitàries, de les quals el 54,2% són femenines. El procés d'incorporació creixent de la dona als estudis superiors s'inicia a mitjan dècada dels vuitanta, quan els homes representaven la majoria.

dona (68% i 58%, respectivament), al contrari del que succeeix a Ciències, Matemàtiques i Informàtica (només el 38%) i a Enginyeria (25%).

Pel que fa a l'estudiantat graduat, tot i l'increment esmentat del 22,3% de persones amb estudis postsecundaris durant la darrera dècada, només el 26% de la població d'entre 25 i 64 anys té diploma d'educació terciària a la UE (amb Suècia i Finlàndia al capdavant), el 37% a Austràlia, el 40% als Estats Units i el Japó i el 50% al Canadà. Espanya té una taxa del 30%. Al Canadà, en el període de dues dècades (1983-2004), la necessitat d'una credencial de formació superior per obtenir una feina va passar del 28% al 45% (increment del 60%); en aquest mateix període la població amb estudis superiors va passar del 22% al 56%, que representa un increment del 150% (LIVINGSTONE, RAYKOV, 2009, 92).

Com a part de l'Estratègia Europa 2020 (EUROPEAN COMMISSION, 2011b), s'ha marcat l'objectiu d'assolir el 40% de persones graduades per a la cohort d'edat 30-34 anys (en l'última dècada s'ha passat del 22,4% al 33,6%). En l'interval d'edat 25-35 anys, el 37,2% de les dones obté un diploma universitari en el conjunt dels 27 països de la UE (UE-27), davant del 30% dels homes. En l'interval 25-64 anys, i a gairebé tots els estats, el percentatge de dones graduades és més gran que el d'homes.

## Espanya

La situació espanyola presenta el panorama següent (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2011a, 8-9) pel que fa al volum d'estudiants:

- La taxa neta d'escolarització universitària entre 18 i 24 anys, en què s'inclou només l'estudiantat de grau de primer i segon cicle, ha crescut del 23,8% el curs 2008-2009 al 24,5% el curs 2009-2010. Aquesta important variació és el resultat del doble efecte produït per l'increment del nombre d'estudiants universitaris en aquest nivell educatiu (2%) i per la reducció del 3,14% de la població d'entre 18 i 24 anys.
- Per al curs 2010-2011 es preveu un creixement de la matrícula de nou ingrés del 10%, xifra que significa que 385.000 estudiants nous estan entrant en el sistema universitari espanyol, un màxim històric. D'aquesta manera es preveu arribar a 1.600.000 persones matriculades en el conjunt del sistema, i això supera els nivells màxims que s'havien assolit al final dels anys noranta.

La distribució asimètrica per àrees disciplinàries és evident:

- El curs 2009-2010 la branca amb més volum d'estudiantat va ser Ciències Socials i Jurídiques, amb el 50,3% del total. En segon lloc, però amb gairebé la meitat de pes específic, es troba la branca d'Enginyeria i Arquitectura, amb el 23,8%, seguida de Ciències de la Salut (10,8%), Arts i Humanitats (9,1%) i Ciències (6%).
- Ciències de la Salut és l'única branca que ha mantingut de forma sostinguda el creixement del nombre d'estudiants: el 49,3% els últims vint anys, el 31,3% l'última dècada i el 19,3% l'últim any. Arts i Humanitats ha perdut estudiantat de forma continuada: el 15,8% els últims vint anys i el 21% l'última dècada, descens que ha estat especialment intens; tanmateix, la

taxa interanual a l'últim curs és positiva i se situa en el 2,8%. La branca de Ciències és la que afronta la situació més crítica, amb una pèrdua del 36,5% d'estudiantat l'última dècada i del 3,4% l'últim curs. Aquests resultats posen de manifest el greu desequilibri que s'està produint en aquest àmbit, aspecte important a tenir en compte atès que aquesta branca de coneixement es relaciona directament amb els sectors productius, l'increment de la productivitat i el desenvolupament científicotecnològic.

Pel que fa al volum d'estudiantat graduat, el percentatge de persones graduades en l'interval d'edat 25-34 anys és del 40,6%, al qual s'ha arribat des del 29,2% de l'any 2000. El diferencial espanyol entre homes i dones és de més de 10 punts percentuals a favor de les dones (35,7% d'homes graduats i 45,9% de dones graduades en educació superior). Amb tot, la dona en l'interval d'edat 55-64 anys presenta una situació ben diferent: només el 14,7% de les dones disposa d'un diploma d'educació superior davant del 21,1% dels homes (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2011b). Els últims vint-i-cinc anys el canvi ha estat extraordinari i les noves generacions de dones atresoren més formació que els homes.

### En finalitzar el segle xx

Un interessant informe de la Unió General de Treballadors (UGT, 2003) analitzava la situació de la dona espanyola en finalitzar el segle xx respecte de les seves col·legues europees en diversos punts d'interès per a aquest treball. El primer es refereix als canvis en l'accés a la formació de les dones.

Pel que fa a la presència de dones a les universitats espanyoles, es va passar d'un percentatge del 36,7% el 1975 al 53,1% el 1998. En moltes carreres la proporció de gènere estava equilibrada, però en d'altres les diferències eren molt elevades, la qual cosa denota que, si bé el rol social de les dones està canviant, conviu amb discriminacions subtils.

Les dones accedeixen en una proporció més petita a cursar carreres universitàries que presenten índexs d'atur més baixos, però aquest fenomen no tan sols es produeix al nostre país. A l'informe s'afirma que el temor a no ser contractades influeix en la decisió d'algunes dones.

**Taula 1. Participació en l'educació a diversos països de la UE**

País	Total	Educació	Humanitats	Salut	Tècniques
Espanya	52,8%	74,4%	65,1%	69,4%	23,6%
Noruega	55,3%	73,6%	63,4%	78,9%	19,2%
Alemanya	44,6%	71,8%	62,6%	63,5%	10,2%
Itàlia	52,9%	89%	78,9%	57,4%	13,9%

Dels quatre països de referència, Espanya presentava el percentatge més elevat de presència de dones a les carreres tècniques. Aquest percentatge s'ha mantingut amb poca alteració en finalitzar la primera dècada del segle XXI.

### **La presència de dones en estudis tradicionalment masculins**

L'única titulació tècnica de cycle llarg en què la presència de dones s'igualava a la dels homes és ETI Química (49,44%), seguida d'Arquitectura (42,54%) i Enginyeria Agrònoma (39,78%). En altres enginyeries, com ara Automàtica, Elèctrica, Industrial, Radioelèctrica o Naval, el percentatge de dones no arribava al 10%. També crida l'atenció la baixa presència de dones en Enginyeria Electrònica (15,23%) i Enginyeria Informàtica (18,76%).<sup>2</sup>

És molt similar el panorama de la presència de dones a les titulacions tècniques de cycle curt. Els únics estudis en què les dones assoleixen una presència del 40% són els d'Enginyeria Tècnica Agrícola, seguits dels estudis d'Arquitectura, Disseny Industrial i Enginyeria Tècnica Forestal, que se situen entre el 30% i el 40%. I la taxa més baixa de dones es troba a titulacions com ara Informàtica de Sistemes i Telecomunicacions.

Pocs canvis s'han produït durant la primera dècada del segle XXI. Hi ha estudis que estan completament feminitzats. Les dones dominen les aules a les branques de Ciències Socials i Jurídiques (Economia, Sociologia, Dret) amb el 62,9%, Humanitats amb el 62,2% i Ciències de la Salut amb el 74,1%. En canvi, són minoria en altres àmbits, com ara els ensenyaments tècnics (que van de l'enginyeria a la informàtica), amb el 27,4%.

Les investigacions realitzades sobre la matèria posen de manifest que educació i ocupació exerceixen una influència mútua. El mercat laboral determina l'elecció de carrera, i l'elecció de carrera està condicionada per les discriminacions que pateixen les dones en l'accés a la feina, tot i que, segons una bona part dels estudis sobre el tema, les desigualtats en l'accés a la feina es mantenen a pesar que des de fa dues dècades s'ha equiparat el nivell formatiu d'homes i dones.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> El 2010 el sector de l'enginyeria constituïa prop d'una cinquena part de l'economia del Regne Unit (19,6% del PIB) i ocupava més de 4,5 milions de persones. No obstant això, un nombre considerable (76%) de dones qualificades en Ciència, Enginyeria i Tecnologia (SET) al Regne Unit no entrava en les ocupacions SET. El 2008 hi havia 620.000 dones graduades en SET en edat de treballar al Regne Unit, de les quals el 70,2% treballaven en ocupacions no SET, estaven inactives o aturades. Una anàlisi de l'enquesta de població activa europea duta a terme pel Centre de Recursos del Regne Unit per a la Dona en Ciència, Enginyeria i Tecnologia (UKRC) va revelar que el Regne Unit té la proporció més baixa de dones professionals de l'enginyeria de tots els estats de la UE (8,7%). Aquests són els percentatges d'altres estats: 30% a Letònia, 25,9% a Suècia i 19,5% a Itàlia (KIWANA et al., 2011).

<sup>3</sup> L'estudi de Stina (1996) apunta cap a la mateixa direcció: l'elecció de carrera és el factor determinant en la inserció laboral. D'altra banda, la situació de treball a temps parcial de la dona (a causa de situacions familiars) fa que es dilueixi la favorable situació inicial que podria tenir la dona en algunes carreres. Els diferencials salarials entre homes i dones tenen una causa important en el possible diferencial d'hores de treball remunerat.

### 1.3. Treball i ocupació de les dones graduades a Europa

Segons l'informe del Fons Monetari Internacional, la força de treball remunerat s'ha quadruplicat a escala mundial durant els últims vint anys, mentre que la proporció d'aquesta força de treball amb estudis superiors s'ha incrementat en el 50% els últims vint-i-cinc anys (LIVINGSTONE, 2009). Aquest panorama presenta multitud de diferències segons els països, el nivell d'estudis i el gènere. A continuació s'exposen algunes dades i reflexions sobre diversos moments d'aquest període a Europa i a Espanya.

#### Taxa d'activitat

La disponibilitat de la dona per incorporar-se al món del treball és un indicador clar de la modernitat d'una societat i de l'avenç de la posició social de la dona.

#### L'última dècada del segle xx: situació de les dones amb estudis superiors

És interessant consultar l'informe de Nicky Le Feuvre<sup>4</sup> sobre la situació de la dona en el mercat de treball europeu a l'inici de la dècada dels noranta. L'autora assenyala, amb dades del 1992, que, malgrat una tendència general a l'alça de les taxes d'activitat en el conjunt dels països europeus, continuen existint grans disparitats entre els països de la UE. Mentre que les taxes d'activitat masculina variaven entre el 62% de Finlàndia i el 80,5% de Portugal, les variacions de les taxes d'activitat femenina eren molt més àmplies, ja que oscil·laven entre el 32,3% d'Espanya i el 76,1% de Suècia. Cal assenyalar que la participació de les dones en el mercat laboral de la UE continua sent globalment menys elevada que la de les dones en altres països industrialitzats, com ara els Estats Units.

Seguint amb les taxes d'activitat, l'evolució històrica queda molt diferenciada en funció del sexe. Així, per als homes europeus, observem una disminució de la taxa d'activitat en els dos extrems de la piràmide d'edats (menys de 25 anys i més de 50 anys), a causa de la durada més llarga dels estudis i del descens generalitzat de l'edat de jubilació, i un estancament elevat en les edats intermèdies (25-49 anys). En el cas de les dones, en canvi, les evolucions varien segons els països per a les més joves i les més grans, però es registra un creixement fort i general de la taxa d'activitat femenina entre els 25 i 49 anys.

---

<sup>4</sup> La informació es basa en l'informe *Las mujeres en la Unión de Europa*, elaborat per grups d'investigadores de diverses universitats europees i dins de la Xarxa d'Estudis de les Dones. Nicky Le Feuvre, de la Universitat de Toulouse-Le Mirail, és l'autora del capítol "Trabajo y empleo de las mujeres en Europa".  
<<http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/wes22.html>>.

Pel que fa a les dones amb estudis superiors, de manera general es desprèn que les dones molt qualificades estan més ben integrades en l'ocupació que els seus compatriotes amb un nivell d'instrucció inferior. A més a més, el nivell d'instrucció influeix encara quan les dones tenen criatures o altres responsabilitats familiars (*Butlletí sobre dones i ocupació a la CE*, 1995, núm. 6, 1). Referent a això, és interessant assenyalar que:

“[...] la consideració del nivell de qualificació deixa aparèixer noves similituds i disparitats nacionals. Les disparitats de participació entre països es fan paleses especialment en dones amb poques qualificacions i són menys marcades entre les titulars d'un diploma”. (*Butlletí sobre dones i ocupació a la CE*, 1995, núm. 6, 2).

Hi ha una forta convergència de les taxes d'activitat de les dones molt qualificades en els diferents països de la UE, mentre que les taxes d'activitat de les dones que no han estudiat més enllà de l'edat d'escolarització obligatòria es caracteritzen per una disparitat més gran entre països. Al mateix temps, la divergència de les taxes d'activitat entre les dones molt qualificades i les poc qualificades resulta més marcada en alguns països que en d'altres. Les titulars d'un diploma superior tenen taxes de participació molt més elevades que les de les dones amb poca instrucció a Espanya, Grècia i Itàlia, mentre que la diferència entre tots dos grups és molt més petita al Regne Unit.

D'altra banda, és interessant subratllar que el nivell d'instrucció no tan sols influeix en les taxes d'activitat de les dones, sinó que també es relaciona amb les modalitats d'activitat. Així, la taxa d'ocupació a temps complet de les mares de família augmenta en funció del nivell de qualificació a tots els països, especialment per a les titulades superiors.<sup>5</sup> Més del 45% de les mares titulades treballen a temps complet a set països europeus, mentre que menys d'una tercera part de les mares que van deixar d'estudiar després del període d'instrucció obligatòria ocupen llocs a temps complet a tots els països, tret de Dinamarca (45%) i Portugal (61%). No obstant això, la taxa d'ocupació a temps parcial augmenta també amb el nivell de qualificació, tret dels països del sud d'Europa, on aquesta forma d'ocupació escasseja. En resum, la instrucció va unida a una participació més elevada de les mares, tant amb ocupacions a temps complet com a temps parcial.

### **L'inici del segle XXI: activitat i ocupació**

A l'informe ressenyat de la UGT (2003) s'assenyala que a la UE, el 2001, la diferència entre la taxa d'activitat dels homes i la de les dones se situava prop dels 18 punts percentuals. Les reduccions més significatives de les disparitats entre la taxa d'ocupació d'homes i de dones s'observaven als Països Baixos, Alemanya i Àustria. En aquests tres països, aquesta disminució s'explicava pels escassos resultats de l'accés dels homes a l'ocupació.

---

<sup>5</sup> El treball a temps parcial s'ha doblat a Espanya en una dècada. El 13,2% de les persones ocupades ho fan a temps parcial, de les quals el 77,6% són dones, segons l'informe *Mujeres y hombres en España 2010* del desaparegut Ministeri d'Igualtat.

La taxa d'activitat de les dones a la UE havia augmentat fins a prop del 60%, mentre que la dels homes seguia estable en el 78% des del 1999. El creixement de la participació de les dones en la vida activa era més significatiu als Països Baixos, Espanya, Portugal, Alemanya i Irlanda. Els tres primers, juntament amb Finlàndia, són els únics països en què la taxa d'ocupació masculina va augmentar lleugerament el 2001. A Àustria i Grècia la taxa d'ocupació dels homes va baixar de manera significativa.

La taxa d'ocupació de la població treballadora qualificada (persones diplomades i/o llicenciades) era del 83%, la població mitjanament qualificada (persones diplomades en ensenyaments secundaris de segon cicle) es mantenia en el 70%, mentre que menys de la meitat de la població poc qualificada tenia una feina.

Les diferències de les taxes d'ocupació entre els estats membres són especialment més elevades per a la població treballadora poc qualificada. Les taxes d'ocupació de persones qualificades van del 76% a Espanya al 90% a Portugal, mentre que per a les persones poc qualificades se situen entre el 41% a Bèlgica i el 68% a Portugal.

La importància de les qualificacions i l'educació per a les oportunitats d'ocupació és més elevada per a les dones que per als homes. Les taxes d'ocupació de les dones poc qualificades de la UE van ser sorprenentment baixes el 2001, el 37%. Les diferències entre països de la UE també eren elevades. Aquestes diferències anaven del 58% de dones poc qualificades que tenien ocupació a Portugal al 27% a Itàlia.

### **La situació actual**

Per a la població en general, amb dades del 2007, als països de la UE-27 considerats com un tot, l'índex de feminització de la taxa d'activitat no arriba al 80%, xifra que suposa que per cada 100 homes actius hi ha aproximadament 76 dones que ja estan incorporades al mercat laboral o declaren la seva intenció d'incorporar-s'hi. Els països que presenten més desigualtats són Malta, amb un índex de feminització de l'activitat inferior al 50%, Itàlia, Grècia i Espanya.<sup>6</sup> De fet, 13 dels 27 països estan per sota de la mitjana. Els més ben posicionats són Noruega, Suècia, Finlàndia i Dinamarca, amb índexs que superen el 85% (CAMACHO et al., 2008).

Quan s'analitza el col·lectiu amb estudis superiors, els índexs de feminització de l'activitat augmenten significativament, tret de Noruega: la UE-27 arriba a fregar el 85%, amb gairebé 8 punts percentuals per sobre del comportament del total de la població. Els augments més grans

---

<sup>6</sup> Cueto (2011) assenyala: «L'increment de la participació de les dones en el mercat de treball ha estat imparable: si el 1980 hi havia menys de 4 milions d'actives, la dada de l'últim trimestre situa en gairebé 10,4 milions el nombre de dones actives. Aquest creixement s'ha produït fonamentalment els últims vint anys, en què la xifra s'ha duplicat.

»A més, aquest increment s'ha mantingut aquests anys de crisi econòmica. La taxa d'activitat femenina ha passat del 49,7% l'últim trimestre del 2007 al 52,7% el primer trimestre del 2011. Durant aquest mateix període, la corresponent als homes s'ha reduït des del 69,2% al 67,4%. Aquest descens s'ha produït principalment per la participació més baixa dels homes més joves de 25 anys, comportament que també s'ha produït entre les dones de la mateixa edat, tot i que en menys mesura. La raó sembla que és la permanència en el sistema educatiu (o la tornada), ateses les menors oportunitats d'ocupació en l'entorn actual de crisi econòmica.»

es produeixen a Malta, Itàlia, Portugal, Holanda, Espanya, el Regne Unit i Dinamarca, tot i que condueixen a situacions diverses a causa dels índexs de partida diferents (CAMACHO et al., 2008).

Com assenyala Cueto (2011), la diferència en l'evolució de les taxes de participació d'homes i de dones està centrada en el que passa a les edats centrals (entre els 25 i els 55 anys): els homes mantenen taxes d'activitat superiors al 90%, en què ja se situaven durant la dècada dels setanta, mentre que, en aquests anys, les dones del mateix tram d'edat presentaven una taxa de participació inferior al 30%. En l'actualitat, aquesta taxa se situa en valors propers al 80%. En definitiva, la incorporació de la dona al mercat de treball a Espanya ha experimentat un canvi ràpid i intens, i la crisi econòmica actual no ha canviat la tendència a llarg termini.

Sens dubte, un dels factors que contribueix a explicar aquesta evolució és el nivell educatiu. Tant per a les dones com per als homes hi ha una relació clarament positiva entre nivell educatiu i participació, però hi ha diferències: les taxes d'activitat masculines se situen per sobre del 70% a partir de l'educació secundària, i superen el 80% en els nivells superiors; en canvi, les corresponents a les dones amb educació secundària se situen entre el 50% i el 70%, i superen el 80% en els nivells universitaris.

Segons l'*Informe CYD 2008* de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD), la taxa d'activitat de les dones espanyoles amb estudis superiors és clarament superior a la de les dones amb altres nivells educatius. Així, s'observa clarament que per a les dones espanyoles el fet d'estar en possessió d'estudis avançats les predisposa, en més mesura, a participar en el mercat de treball, de tal manera que la taxa d'activitat per a les dones amb estudis obligatoris era del 47,6% i per a aquelles amb estudis terciaris era del 84,6% (valors en el cas de l'OCDE del 52,7% i el 82,5%, respectivament). En canvi, les diferències en les taxes d'activitat dels homes en passar d'un nivell inferior d'estudis a un de superior van ser més petites a Espanya que a l'OCDE (cosa que també va passar amb la taxa d'atur).<sup>7</sup>

Si es té en compte la situació de les persones graduades en l'interval d'edat entre 25 i 39 anys, i com assenyalen Camacho et al. (2008), es tracta d'un grup que està en molt bones condicions per afrontar el mercat laboral, atès que ha acabat recentment la seva formació i encara no té càrregues familiars excessives. L'índex de feminització de la taxa d'activitat d'aquest col·lectiu es comporta d'una manera molt variable i, encara que a la majoria de països és superior a la del total poblacional, no passa el mateix quan el comparem amb el col·lectiu d'estudis superiors. Estranyament, en països com ara la República Txeca, Itàlia, Hongria, Holanda, Àustria, Eslovàquia, Finlàndia, el Regne Unit i Noruega s'inverteix la tendència. Aquestes

---

<sup>7</sup> Segons un informe del Banc d'Espanya (CUADRADO et al., 2007), els principals resultats indiquen que la taxa d'activitat agregada hauria de situar-se a la ratlla del 77% el 2020, sempre que la NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment, traduïda com a taxa d'atur no acceleradora de la inflació o taxa natural d'atur) es mantingui en valors reduïts del 7,4%. Els homes assoleixen, al final de l'exercici, una taxa del 86%, gràcies al bon comportament de la NAIRU i al seu increment educatiu. Al final del període, l'envelliment de la població comença a generar caigudes en la taxa d'activitat. D'altra banda, les dones continuen experimentant un fort augment en la seva taxa d'activitat a mesura que les noves generacions s'incorporen al mercat laboral, fins a assolir el 69%. De l'anàlisi es desprèn, però, que a partir de la generació nascuda el 1988 no s'espera que continuï havent-hi canvis importants de generació en generació.



diferències existeixen fins al punt que a la UE-27 l'índex de feminització de la taxa d'activitat, dins del col·lectiu amb estudis superiors del jovent d'entre 25 i 39 anys, és inferior al total poblacional.

#### 1.4. Taxa d'ocupació: la situació actual<sup>8</sup>

Com s'ha comentat anteriorment, l'índex de feminització a la UE-27 i per al total de la població se situa proper al 80%, i el país amb més discriminació és Malta, on hi ha menys d'una dona treballant per cada dos homes. Segueixen Grècia, Itàlia i Espanya, per sota del 70%, mentre que les millors posicions les ocupen Finlàndia, Suècia i Noruega, amb índexs superiors al 90%.<sup>9</sup>

El nivell d'ocupació a la UE de la població graduada superior en l'interval d'edat 24-64 anys és del 82%, amb mitjanes superiors al 75% a tots els països. El diferencial respecte de la població de batxillerat i cursos formatius de grau mitjà és de 15 punts percentuals. A Espanya les dades són del 77,1% per a les persones graduades universitàries, del 63,2% per a les de postsecundària no universitària i del 52,5% per a les persones amb nivell d'ESO o equivalent.

Al final del 2010 la taxa d'atur de les persones graduades universitàries de la UE era del 5,4% (9,3% per al total de la població). A Espanya s'acostava al 10% (8% si no s'hi inclouen les persones graduades en FP). A tots els països s'ha incrementat aquesta taxa i en alguns s'ha doblat.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> A l'enquesta anual d'inserció laboral que es fa al Regne Unit a la població que s'acaba de graduar, els resultats de 2010 posen de manifest algunes troballes que poden semblar sorprenents: la taxa d'ocupació és superior per a les dones que per als homes. Mentre que gairebé tres quarts de les dones (73%) treballaven a temps complet, parcial o combinaven feina amb més estudis, només es trobaven en aquesta situació el 68% dels homes. Poc més del 10% dels homes van dir que estaven aturats o que encara no havien començat a treballar, davant del 6,5% de les dones. A més, la proporció d'homes i de dones que treballaven a temps complet era gairebé la mateixa (el 52,5% de dones i el 51,2% d'homes).

<sup>9</sup> Segons un altre informe de la UGT (<http://www.ugt.es/Mujer/crisalida/00046/A%20Fondo.html>), la taxa d'ocupació de les dones a Espanya, situada en el 61,4%, s'aproxima a la mitjana europea, que oscil·la entre el 63,4%, si es considera la UE-27, i el 65,8%, si es pren com a referència l'Europa dels quinze països més desenvolupats. Els homes espanyols, amb una taxa d'ocupació del 76,2%, es trobaven, el 2008, per sobre de la mitjana europea, que se situava en el 74,2% en el grup dels més desenvolupats. La taxa d'ocupació de les dones era del 54,7%, xifra que ens situa per sota de la mitjana, fins i tot de la UE-27, que era del 58,3%.

<sup>10</sup> Segons l'*Informe CYD 2008*, la població en possessió d'estudis terciaris a Espanya tenia una taxa d'activitat superior a la de la resta de població, mentre que la seva taxa d'atur era inferior relativament. Així, la taxa d'activitat de les persones amb estudis terciaris era del 82,2%, que significa una diferència de més de 23 punts al seu favor. Aquesta diferència és màxima en el cas de les dones: tenir estudis terciaris suposava aconseguir una taxa d'activitat 31 punts superior a la del conjunt de les dones l'any 2007 a Espanya. D'altra banda, la taxa d'atur de les persones en possessió d'estudis terciaris era del 5,3%, 7 dècimes menys que l'any 2006 i 3 punts per sota de la taxa d'atur general de l'economia espanyola. Novament, per gèneres, les dones se'n van beneficiar relativament més: la diferència en la taxa d'atur entre tenir educació terciària i primària va ser de més de 8 punts.

Taula 2. Taxa d'atur (24-64 anys)

	Educació terciària A*		Educació terciària B**	
	Dones	Homes	Dones	Homes
<b>Espanya</b>	8,2%	7,4%	13,2%	10%
<b>UE-21</b>	4,4%	3,9%	5,5%	5,6%
<b>OCDE</b>	4,4%	4,1%	5,3%	5,5%

\* Educació terciària A: fa referència habitualment a l'educació universitària.

\*\* Educació terciària B: fa referència a l'educació superior no universitària, generalment d'orientació professionalitzadora.

Font: *Panorama de la educació. Indicadores OCDE 2011*. Secretaria d'Estat d'Educació i Formació Professional

Per a la població en general, i malgrat que les taxes d'atur varien molt segons els països (van del 3,5% a Luxemburg al 24% a Espanya), la taxa d'atur de les dones supera la dels homes a tot arreu, tret de Suècia i el Regne Unit. Aquesta situació persisteix encara que les dones treballen més sovint que els homes en el sector terciari, menys afectat pels acomiadaments massius dels últims anys que el sector industrial, que ocupa molts homes.

En realitat, la interpretació i la comparació de dades plantegen un problema. D'una banda, les societats que es basen en un tipus diferencialista del "contracte de gènere" atorguen molta legitimitat social a la inactivitat laboral de certes dones (esposes, mares de família), sense que se les consideri (o es considerin elles mateixes) com a aturades, a diferència dels homes inactius. De l'altra, segons el règim d'indemnització vigent en cada context de societat, a les dones "inactives" que busquen feina se les anima més o menys a declarar-se a l'atur.

Finalment, es pot afirmar, com assenyala l'informe *Working Outside the Box* de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats del Regne Unit (EOC, 2007), que el nivell més elevat de preparació de la dona no acaba d'expandir les oportunitats d'ocupació millor. La seva posició positiva inicial es veu llastada per l'absència de polítiques flexibles de dedicació que permetin conciliar família i treball.

### Taxes d'ocupació i d'atur de la població d'entre 25 i 39 anys amb estudis superiors

Un informe de l'Institut d'Estudis Econòmics del 2007, elaborat a partir de l'Eurostat, mostra que la mitjana de la taxa d'ocupació femenina augmenta any rere any en el conjunt de països de la UE-27, i el 2007 va assolir el 58,3%, davant del 57,3% de l'any anterior. Espanya, situada al lloc vintè, és un dels dotze països que tenen una taxa d'ocupació femenina inferior a la mitjana europea, amb un 54,7%, davant del 53,2% del 2006. Les taxes més altes d'ocupació entre les dones es registren als països nòrdics de la UE, ja que Dinamarca va arribar al 73,2% i Suècia al 71,8%.

D'altra banda, l'índex de feminització de la taxa d'ocupació presentava un valor mitjà del 83,2%, amb un comportament variable entre països proper als 8 punts percentuals; aquest índex és més baix per al col·lectiu amb estudis superiors en el conjunt de l'economia i a la majoria de països. Una part dels països milloren la seva situació en considerar només el col·lectiu

d'estudis superiors respecte del total de la població, i de manera més significativa en considerar la població d'entre 25 i 39 anys amb estudis superiors. En països com ara Bèlgica, Bulgària o Irlanda, l'índex empitjora en restringir-nos a la població total amb estudis superiors, però millora considerablement en aquest grup d'edat de 25 a 39 anys. La situació més discriminatòria torna a presentar-la Malta, amb un índex del 59%, seguida d'Itàlia i Grècia, amb índexs d'aproximadament el 71%. Espanya, amb el 79,5%, està per sota del valor mitjà de l'índex.

Pel que fa als índexs de feminització de l'atur, segons el treball de Camacho et al. (2008), augmenten en el col·lectiu amb estudis superiors i d'edat entre 25 i 39 anys, encara que molt lleugerament. En el mercat laboral de la UE-27 es donen índexs de feminització alts de l'atur. Espanya té una posició intermèdia, amb un bon comportament pel que fa a l'activitat i l'ocupació i no tan bo pel que fa a l'atur.

### **El fenomen de l'autoocupació de les persones graduades universitàries**

Una metaanàlisi de 94 estudis acadèmics de Van der Sluis, van Praag i Vijverberg (2003) arriba a la conclusió que l'efecte de la formació en iniciativa empresarial no és ni positiu ni negatiu. Per la seva banda, Rosti i Chelli (2007) arriben a la mateixa conclusió: les seves dades (Itàlia) confirmen que l'efecte de la formació per ser autònom no és ni positiu ni molt negatiu. A Itàlia el treball per compte propi és una alternativa clara a la feina remunerada, atès que la proporció de treball per compte propi en l'ocupació total és superior al 28% (EUROSTAT, 2002). Entre la població treballadora graduada, la taxa de treball per compte propi està per sobre del 26%, la més alta d'Europa i més del doble que a Dinamarca, França, Espanya, Portugal, Suècia, els Països Baixos i Finlàndia (EUROSTAT, 2002).

La probabilitat dels homes graduats de mantenir-se en el treball per compte propi és gairebé la mateixa que en la feina remunerada, mentre que la probabilitat per a les dones és molt inferior.

A més, val la pena assenyalar que l'educació eixampla la bretxa de gènere entre les persones autònomes i les persones al servei de particulars que persisteixen en les mateixes condicions de treball. El percentatge de dones en ocupacions pròpies de població graduada és del 49% en el sector assalariat i del 25,1% en el sector autònom. El percentatge de dones en l'ocupació total és del 38,6% en el sector assalariat i del 26,9% en el sector autònom. Això significa que tenir un títol augmenta el percentatge de dones en el sector d'ocupació remunerada (del 38,6% al 49%), però redueix el percentatge de dones autònomes (del 26,9% al 25,1%).

Finalment, és interessant assenyalar que les graduades tenen el doble de probabilitats que els graduats de moure's d'un treball per compte propi a una feina remunerada (el 5,8% dels graduats i l'11,3% de les graduades). Només un de cada quatre supervivents d'autònoms és una dona, encara que les dones són una de cada dues supervivents en l'ocupació assalariada.

## CAPÍTOL 2. EL CONCEPTE DE CARRERA PROFSSIONAL

Estudiar la inserció laboral de persones que ja fa deu anys que van acabar els estudis universitaris requereix prendre en consideració les seves trajectòries professionals. La importància de les etapes de desenvolupament professional d'una persona i la seva associació amb l'edat i el temps de l'activitat laboral han estat objecte d'estudi des de la perspectiva de la psicologia i l'orientació professional. Els treballs de Danielle Riverin-Simard (1984; 1990) ja van posar de manifest la concreció de les teories del desenvolupament vocacional. Sota la denominació "del planeta educatiu al planeta del treball", identifica fins a nou estadis de la carrera professional,<sup>11</sup> el tercer dels quals correspon a l'etapa temporal que es pren en consideració en aquesta investigació:

- 1r: arribada al món del treball (23-27 anys)
- 2n: promoció ocupacional (28-32 anys)
- 3r: compromís amb una carrera (33-37 anys)

Amb una mitjana d'edat de 35 anys, el col·lectiu graduat d'aquest estudi es troba en l'etapa de compromís amb la carrera. És a dir, ja han passat per una o unes quantes feines que han anat determinant el seu perfil professional i es troben en un moment de consolidació o afermament d'aquest perfil. En aquesta etapa ja s'han produït promocions i, per tant, s'hauria assolit ja una situació no tan sols d'encaix formatiu (desenvolupar funcions de nivell universitari), sinó d'un primer èxit professional. La novetat del treball de recerca que es proposa és que se centra, des de la perspectiva de gènere, en l'etapa de compromís amb la carrera, mentre que l'estudi del 2010 (amb la població titulada del 2008) se centrava en l'etapa de promoció ocupacional. Per al col·lectiu objecte d'estudi és encara prematur parlar pròpiament d'èxit professional, entès com a

---

<sup>11</sup> Segons Riverin-Simard (1990), els nou estadis són: arribada al món del treball (23-27 anys), promoció ocupacional (28-32 anys), compromís amb una carrera (33-37 anys), prova de nous principis (38-42 anys), recerca d'una constant vital (43-47 anys), modificació de la trajectòria (48-52 anys), recerca d'un èxit prometedora (53-57 anys), canvi del camp d'atracció (58-62 anys) i afrontar la jubilació (63 anys endavant).

l'assoliment de posicions d'alta direcció, posicions a les quals s'acostuma a arribar al final de la quarantena o cinquantena.<sup>12</sup>

El compromís amb la carrera professional s'ha d'entendre com a compromís amb una ocupació i no amb una empresa. En l'entorn laboral actual, a diferència de bona part de l'entorn del segle XX, les persones canvien de feina unes quantes vegades al llarg de la seva vida. Així, avui en dia, les persones afronten un rang d'alternatives més ampli i diverses opcions laborals al llarg del seu cicle laboral.

A continuació es descriuen, en primer lloc, els canvis que s'han produït durant les darreres dècades en les organitzacions; en segon lloc, com aquests canvis afecten el tipus de carreres professionals que les persones construeixen; i, en tercer lloc, com canvia subsegüentment la definició i l'operativització de què és l'èxit professional.

## 2.1. Canvis en les organitzacions

A mitjan anys setanta apareix, segons Manel Castells, un nou capitalisme que és fruit tant de la crisi econòmica del capitalisme de les societats occidentals, que va dur a la reestructuració de les economies capitalistes, les empreses i els governs, com de la crisi de l'estatisme. La nova forma de capitalisme es caracteritza per la globalització de les activitats econòmiques, la flexibilitat organitzativa i un poder més gran de l'empresa en relació amb la població treballadora. Les TIC han tingut un paper central en aquest procés, proporcionant eines per a la comunicació i la gestió a distància en temps real, i permetent la concentració i la descentralització simultània de la presa de decisions (CASTELLS, 2003, vol. 3).

L'organització taylorista, caracteritzada per un esquema vertical, estructurada, rígida, mecanicista, pensada per a tasques en les quals es poden determinar els mètodes i temps de treball òptims, no permet donar una resposta àgil als canvis.<sup>13</sup> L'ús intensiu del treball en equip, l'aplanament de les jerarquies, la delegació de responsabilitats i una polivalència més gran són els aspectes que lideren el creixement de les organitzacions (UNICE, 2004).

Es poden identificar tres grans tendències en les organitzacions:

---

<sup>12</sup> Segons una notícia de la revista *Forbes* (2009), la mitjana d'edat dels nous executius (CEO) és de 53 anys. <<http://www.forbes.com/2009/06/24/ceo-compensation-benefits-ceonetwork-leadership-report.html>> (5 d'octubre de 2011).

<sup>13</sup> Això no vol dir que les organitzacions tayloristes desapareguin. Des dels anys noranta que la psicologia de les organitzacions ja no parla de models d'organitzacions obsolets, sinó de convivència dels models mecànics (caracteritzats per la departamentalització, formalització, claredat de les cadenes de comandament, etc.) amb models orgànics (d'estructures planes, equips interfuncionals, on hi ha un flux lliure de la informació, baixa formalització, etc.). Així, els models mecànics són més adequats quan l'entorn de negoci tingui estabilitat tecnològica, requereixi taxes estandarditzades i objectius de fabricació i dimensions temporals a curt termini. En canvi, els models orgànics, on les organitzacions són més planes, petites i amb una plantilla de recursos humans qualificada, s'ajusten millor en entorns dinàmics, complexos, de tecnologia canviant, no rutinària i que impliquin la realització de tasques no programades (ROBBINS, 1999).

- Aplanament de les estructures (*delaying*), que consisteix en l'eliminació de nivells jeràrquics, amb l'increment consegüent del nombre de persones a gestionar.
- Reducció de personal (*downsizing*), terme que sovint va acompanyat del concepte d'eliminar redundància (persones no necessàries). Aquesta reducció és possible pels canvis tecnològics que ho permeten; així, les empreses poden fer el mateix o més amb menys recursos humans.
- Externalització de serveis/processos mitjançant la subcontractació d'activitats o de consultores (*outsourcing*). Aquest mecanisme també fa efectiva la reducció de personal.

Això fa que en les carreres professionals ja no sigui tan evident la progressió jeràrquica, i que varii la desitjabilitat d'aquesta promoció (HESLIN, 2009). Els canvis en l'entorn organitzacional, d'allò que es pot esperar d'una carrera professional, repercuteixen en el "contracte" o "pacte" que les persones treballadores tenen amb les empreses per a les quals treballen. Així, les persones passen a tenir un horitzó de carrera de diverses empreses, on els canvis ja no seran tan incrementals com transformacionals, i on allò rellevant serà continuar adquirint experiències i competències que et facin desitjable pel mercat laboral. En aquest context serà més difícil valorar l'èxit professional per signes externs com ara el càrrec dins de l'empresa (per exemple, tècnic, responsable de procés, responsable de planta, etc.). Baruch (2004, 66) resumeix els canvis en la relació entre les empreses i les persones treballadores al quadre 1.

Quadre 1. Canvis en el pacte persona-organització

Aspecte	Pacte tradicional	Pacte transformat
<b>Entorn</b>	Estable	Dinàmic
<b>Tria ocupacional</b>	Poques vegades, a l'inici de la carrera professional	Repetides vegades, a diferents estadis d'edat
<b>Principal responsable de la carrera professional</b>	L'organització	La persona
<b>Horitzó de carrera</b>	Una empresa	Unes quantes empreses
<b>Horitzó temporal</b>	Llarg	Curt
<b>Abast del canvi</b>	Incremental	Transformacional
<b>Expectatives de qui ocupa</b>	Lleialtat i compromís	Dedicació a la feina (hores de feina)
<b>Expectatives de la persona ocupada</b>	Seguretat, estabilitat laboral	Inversió en ocupabilitat
<b> criteris de progressió</b>	Antiguitat	Resultats i coneixement
<b>L'èxit significa...</b>	Guanyar en la competició (per exemple, progrés en l'escala jeràrquica)	Sentiment interior d'assoliment
<b>Direcció de carrera</b>	Lineal	Multidireccional

Així, mentre que Schein (1971) definia la **carrera professional** com la seqüència de passatge de barreres dins d'una organització (verticals, de centralitat o circumferencial),<sup>14</sup> vint anys després, Judge (1995) o Baruch (2004) la defineixen com el procés de desenvolupament d'una persona treballadora al llarg de l'experiència i la feina en una organització o en més d'una. De manera que les teories contemporànies de la carrera professional acomoden elements com ara la "mobilitat interorganitzacional" o la "necessitat de suport extraorganitzacional" en el conjunt d'elements considerats amb anterioritat (ARTHUR, 2005).

**Carrera professional** = seqüència de llocs de treball o de feines desenvolupades al llarg de la vida d'una persona.

Aquests canvis en les tipologies de carreres professionals impliquen que la persona té un rol més predominant en el disseny del seu futur professional, si bé aquest futur està en una part important fora del seu control personal. En conseqüència, diversa bibliografia assenyala la importància de les qualitats personals, com ara l'autoestima, l'autoconeixement (PATTON, 2006), la tolerància a la frustració o *resilience* (LUTHANS et al., 2004) i la proactivitat (SEIBERT et al., 1999; VAN DER HEIJDEN et al., 2006).

En aquest entorn, la carrera professional passa de ser una carrera amb fronteres o canalitzada per l'organització (*bounded career*) a ser una carrera proteica, és a dir, conduïda per la persona (*protean career*). El quadre 2 resumeix les principals característiques d'aquests dos tipus de carreres descrites per Ballout (2007).

---

<sup>14</sup> Schein assenyala que les persones es mouen en tres dimensions en un model cònic d'organització. El moviment pot ser vertical (barreres jeràrquiques), de centralitat/radial (barreres d'inclusió) o circumferencial (canvi d'àrea funcional). La carrera denota una decisió sobre qui es mou, quan, com i a quina velocitat.

Quadre 2. La carrera amb fronteres o canalitzada vs. la carrera proteica

Carrera amb fronteres	Carrera proteica
<p>Carrera més tradicional, caracteritzada per l'èxit vertical que planifica i gestiona la mateixa organització en compensació pel treball dur, la lleialtat, el compromís i la conformitat amb l'harmonia grupal i les normes.</p>	<p>Carrera orientada internament i que es fonamenta en la iniciativa i les qualitats personals per tenir èxit (autonomia, coneixement d'un mateix, autoaprenentatge).</p> <p>Implica el desenvolupament de tres tipus de sabers: <b>per què</b> (motivació), <b>com</b> (competències rellevants de carrera) i <b>qui</b> (relacions interpersonals).</p>
<p>Pròpia del pacte tradicional persona-empresa. El contracte és de tipus <b>relacional</b>, és a dir, implica típicament una relació a llarg termini i una situació mútuament satisfactòria entre les parts, amb acords oberts que inclouen qüestions tant socioemocionals com econòmiques. Les persones que treballen amb contractes relacionals estan més preocupades per carreres estables i ho estan menys per llocs concrets en l'organització.</p>	<p>Pròpia del pacte transformat persona-empresa. El contracte és de tipus <b>transaccional</b>, que implica un intercanvi monetari a curt termini per contribucions, beneficis o incentius, amb l'ocupador contractant per oportunitats de treball específiques, que requereixen posicions o competències específiques. Les persones que treballen esperen que els contractes els proporcionin compensacions immediates (paga) i altres elements motivadors (formació, experiències professionals) que millorin la seva ocupabilitat.</p>
<p>En aquest tipus de carreres és clau l'<b>encaix amb l'organització</b> (<i>person-organization fit</i>, PO). Aquest encaix es produeix quan els objectius i valors de la persona i de l'organització són congruents. Per a aquests treballadors i treballadores, un nivell alt d'encaix PO farà que augmenti la seva implicació i motivació cap al rendiment en les pròpies tasques i el seu compromís, amb relacions bones i perdurables (relacions de tutorització, comportaments organitzacionals de ciutadania) amb els seus ocupadors, la qual cosa es traduirà en una carrera individual i resultats organitzacionals positius.</p>	<p>En aquestes carreres és clau l'<b>encaix amb la feina</b> (<i>person-job fit</i>), és a dir, entre les habilitats d'una persona i les demandes de feina, o entre les necessitats/desitjos d'una persona i les característiques de la feina.</p>
<p>La forma de promocionar implica <b>mecanismes de patrocini</b>. L'èxit laboral dependrà que la promoció sigui considerada pels <b>porters</b>, que són les persones que faciliten l'accés als recursos i places existents. Així, aquests <i>porters</i>, o l'elit de gestió, presten una atenció especial a aquelles persones que es percep que tenen un potencial més alt i presten més patrocini per ajudar-los en la competició.</p> <p>Les regles dels <i>porters</i> poden estar més o menys formalitzades.</p>	<p>La forma de promocionar d'aquestes carreres és mitjançant mecanismes de <b>concurs</b>, és a dir, per la quantitat de coneixement o d'experiència per a les feines desenvolupades.</p>



Metafòricament, podríem parlar del pas d'un matrimoni entre la persona treballadora i l'empresa a una unió condicionada, que implica relacions transaccionals, flexibilitat i un compartiment calculat d'objectius. Es passa d'unes normes fixes a un conjunt d'opcions més flexibles, de les quals moltes no impliquen un compromís a llarg termini. Així, a més d'escalar dins d'una organització, és possible l'autoocupació, fer consultories, associacions professionals, empreses emergents (*start-up ventures*), etc.

Heslin (2009), en un estudi recent de les carreres gerencials de 116 persones graduades en MBA d'un període de més de tretze anys, va revelar que dues terceres parts no havien seguit la trajectòria de carrera amb fronteres, carrera prototípica al final del segle XX. Aquest estudi també va assenyalar que qui havia seguit una carrera gerencial més proteica no havia pagat cap preu en termes d'ingressos, de satisfacció amb la carrera o de seguretat en la feina. En general, un nombre creixent d'exprofessionals, mànagers i, fins i tot, alts directius trien convertir-se en contractistes o consultors: títols genèrics mancats d'un estatus i un rang ocupacional clars, però relacionats amb les seves posicions organitzacionals prèvies.

## **2.2. Impacte dels canvis en la gestió de la carrera professional**

Així doncs, hem passat del concepte tradicional "d'anar cap a dalt en la jerarquia i augments en el salari" a idees múltiples objectives del "nou carrerista" o dels nous professionals, com ara "tirar endavant", "tenir seguretat", "arribar a dalt", "ser lliure" o "estar equilibrat". L'individu contemporani, per tal de tirar endavant, necessitarà competències per optimitzar la seva ocupabilitat, haurà d'experimentar transicions laterals o espirals, i no tan sols verticals, a fi d'arribar més amunt, la qual cosa requerirà capacitats de gestionar la seva carrera, i tot plegat assegurant-se qualitat de vida. El quadre 3 ofereix un resum que permet veure la magnitud del canvi (RASDI et al., 2009, 236).

Quadre 3. Evolució del concepte de carrera professional

Conceptes tradicionals	El “nou carrerista” (DERR, 1986)	La persona contemporània	L’organització contemporània	
Educació formal	Tirar endavant	Competències autodesenvolupades	Potenciació, autonomia, capacitació ( <i>empowerment</i> )	
Feina vitalícia, seguretat en la feina	Tenir seguretat	Ocupabilitat	Inversió en persones (capital humà)	
Ascens, progressió salarial	Arribar a dalt	Transicions laterals, moviments en espiral	Vies noves o no professionals	
	Sentir-se lliure	Autogestió, esperit empresarial	Flexibilitat	
	Estar equilibrat	Qualitat de vida, balanç/equilibri entre treball i família	Qualitat de vida, balanç/equilibri entre treball i família	Modalitats de treball alternatives (setmana laboral més curta, feines compartides, teletreball, horaris flexibles) i polítiques treball-família
		Nous contractes psicològics		
		Recerca de sentit espiritual basada en la consciència individual		Associació veritable i oberta
		Activitats d’oci		Qualitat de treball i de vida
		Consciència de salut		Potenciació de les dones
Flexibilitat laboral				

Font: Adaptat de Baruch (2004, 77)

Dubar (2001) confirma aquestes múltiples aspiracions de carrera professional en un estudi amb població graduada universitària. L'autor, basant-se en una àmplia investigació de Trottier, Laforce i Cloutier (1998) feta al Quebec, que va incloure la promoció del 1986 en 61 carreres i en l'interval de vuit anys després de graduar-se, assenyala que emergeixen quatre lògiques d'acció diferenciades:

- Algunes persones només es preocupaven per l'estabilitat, en considerar que la feina té una funció purament instrumental (“alimentar la meva família”).
- Altres persones volien, sobretot, ser reconegudes, valorades i jutjades com a competents (pels clients o pels ocupadors), especialment quan treballaven per compte propi.

- Altres volien mantenir-se en el mercat de treball i no despenjar-se'n, poder trobar feines fins i tot a temps parcial i per durades limitades ("participar en el mercat laboral").
- Finalment, altres persones subordinaven l'activitat laboral a un projecte, una passió o un domini que es corresponia amb la seva formació, que havia esdevingut una part d'elles mateixes i no podien imaginar-se d'abandonar ("treballar en el meu àmbit").

En definitiva, no es pot parlar d'un sol èxit professional. En la relació entre persona i feina és important incorporar també la relació entre els dominis de treball i els de no-treball. Les carreres tenen un significat professional però també personal per a molta gent. És necessari explorar els mecanismes d'ajustament per encaixar el treball amb la família o els compromisos d'oci (KING, 2004). L'ajust professional està relacionat amb l'ajustament general a la vida, com ho demostra la recerca sobre conflicte entre família i treball.

Hi ha algun marc que pugui explicar les competències de gestió de la carrera tant per a les carreres amb fronteres com per a les carreres proteiques? King assenyala que les persones no tenen un control total sobre els resultats professionals desitjats (progressió salarial, desenvolupament de competències, renovació de contracte o reducció d'hores). Assolir aquests resultats dependrà de decisions fetes per un conjunt d'individus que tenen posicions claus en l'organització o l'estructura: els *porters*, persones que controlen l'accés a posicions o llocs de treball a què es vol arribar (KING, 2004). Poden ser locals (supervisadors/ores immediats, *senior managers*, mentors/ores, etc.) o de fora de l'organització (ocupadors/ores o contractadors/ores prospectius o representatius d'agències, clients/entes, gestors/ores de projecte, etc.). Un element clau en aquest context és que les decisions dels *porters* no són necessàriament racionals, fet que limita enormement la capacitat de control de la persona sobre els seus resultats desitjats.

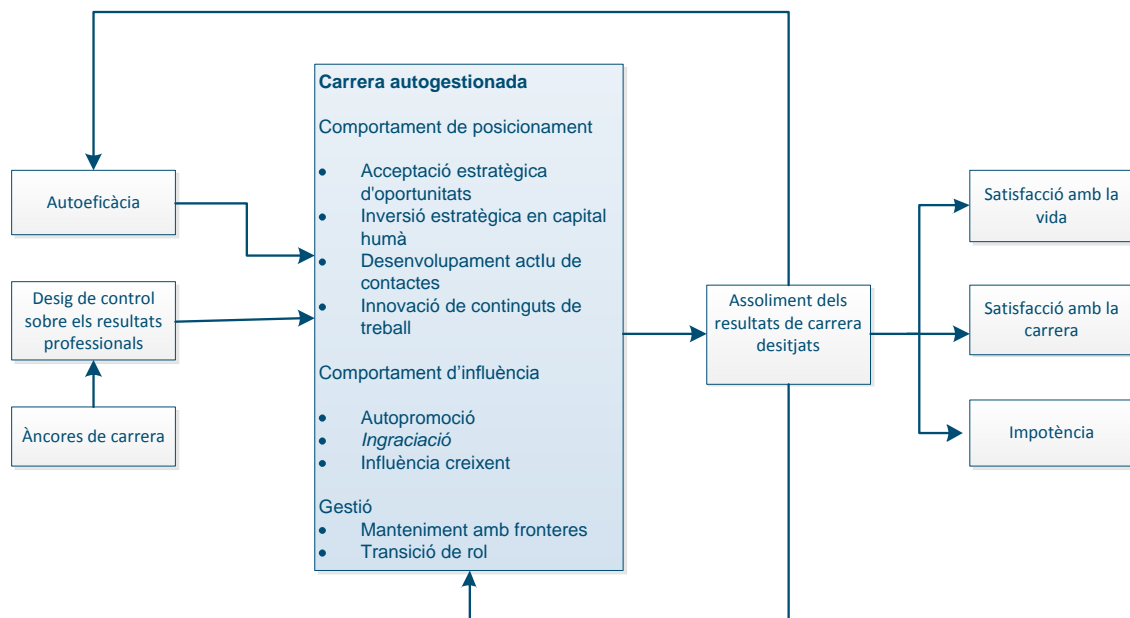
Per explicar en què consisteix la gestió de la carrera professional en aquest context, King, adaptant el model d'ajustament vocacional de Crites (1969), la descriu a partir de tres grans components:

1. **Comportaments de posicionament:** Inici de moviments o acceptació de canvis estratègics (alguns són més instrumentals que d'altres en l'acumulació de capital de carrera), inversions estratègiques en formació (valorades pels *porters*), desenvolupament actiu de contactes (desenvolupament del capital social) o innovacions en el contingut de treball (desenvolupament de canvis substancials o procediments nous). Tots aquests comportaments permeten desenvolupar noves competències i guanyar experiència percebuda com a rellevant pels *porters*, i també guanyar exposició davant d'ells.
2. **Comportaments d'influència:** Intentar influir en les persones que exerceixen la funció de *porters*, ja sigui mitjançant l'autopromoció (presentar-se de la manera més favorable), la *ingranciació* (fer-se atractiu o simpàtic) o la influència ascendent (fer que els *porters* siguin conscients de les expectatives i de l'obligació que tenen envers el seu compliment).

3. **Gestió de les demandes entre el món del treball i del no-treball:** Implica tant el manteniment de les barreres mitjançant la negociació amb els diferents *porters* (suport per treballar més hores, coordinar o delegar la feina...) com la gestió de la transició de rols (emprar el temps de transport, separar clarament els dos dominis, etc.).

L'esquema 1 mostra com aquests tres components de gestió de la carrera professional encaixen o fan de baula entre determinants o característiques personals i els resultats d'aquestes accions. L'esquema té la virtut de mostrar allò que la persona pot fer per assolir els resultats professionals desitjats, però també que, per tal com el marge de control dels resultats és limitat, la persona pot trobar-se "impotent" i arribar a situacions de desesperança que la inhibeixin d'un comportament proactiu en el futur.

Esquema 1. Model de causes i conseqüències de l'autogestió de la carrera (KING, 2004, 122)



Conseqüentment, l'orientació laboral ha passat d'un enfocament de resolució de problemes, orientat a trobar la millor feina segons la tipologia de persona (enfocament d'anàlisi de trets de personalitat), a un enfocament constructivista, on la persona té un rol actiu i on s'analitza sistemàticament la relació entre la vida i la carrera professional (PATTON, MCMAHON, 2006).

## El discurs de l'ocupabilitat

Els canvis que s'acaben de descriure emfatitzen l'acció proactiva de la persona, si bé en un context organitzacional diferent.

El discurs de l'ocupabilitat (vegeu més endavant, dins del bloc de teories explicatives) s'encabeix en aquest marc teòric, per tal com fa referència a les competències necessàries per

obtenir un lloc de treball i per mantenir-lo (RODRÍGUEZ ESPINAR et al., 2010). Es pot definir l'ocupabilitat com la capacitat d'una persona de procedir de manera autosuficient en el mercat de treball per desenvolupar el potencial de l'ocupació sostenible (TAMKIN, HILLAGE, 1999). Aquesta capacitat depèn dels coneixements, de les competències i actituds que posseeix, de la manera com fa servir aquests recursos i els presenta a les persones que contracten i del context (circumstàncies personals i entorn del mercat de treball) en què busca feina.

Rodríguez Espinar et al. (2007, 342) expliciten els components que es deriven d'aquesta concepció (vegeu el quadre 4).

**Quadre 4. Components de l'ocupabilitat**

<b>Potencialitats personals. Competències</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coneixements i habilitats (saber i saber fer)</li> <li>▪ Competències bàsiques en l'àmbit disciplinari professional</li> <li>▪ Atributs personals (saber ser i saber estar)</li> <li>▪ Competències transversals d'acció professional</li> </ul>
<b>Habilitats de màrqueting i disposició per a l'ocupació</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Competències de gestió de la carrera: autoconeixement, coneixement de les característiques, els requisits i les oportunitats del mercat de treball, presa de decisions, habilitats per desenvolupar i implementar projectes professionals</li> <li>▪ Habilitats de cerca d'ocupació: coneixements de les fonts d'informació i de les regles del mercat de treball</li> <li>▪ Actitud/disponibilitat: adaptació al desenvolupament del mercat de treball, realisme davant de les oportunitats, mobilitat ocupacional i geogràfica</li> </ul>
<b>Presentació (demostrar les potencialitats i vendre-les de manera adequada)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentació del CV, especialment l'experiència laboral</li> <li>▪ Acreditació de qualificacions i aprenentatges</li> <li>▪ Referències i recomanacions</li> <li>▪ Tècniques d'entrevista</li> </ul>
<b>Context personal i laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Factors externs: estructura, condicions i característiques del mercat laboral</li> <li>▪ Circumstàncies personals: edat, estat, salut...</li> <li>▪ Interrelació entre la situació personal i el mercat laboral: polítiques i estratègies de selecció i formació, beneficis fiscals i polítiques d'ocupació (més de 45 anys, contractes indefinits, etc.)</li> </ul>

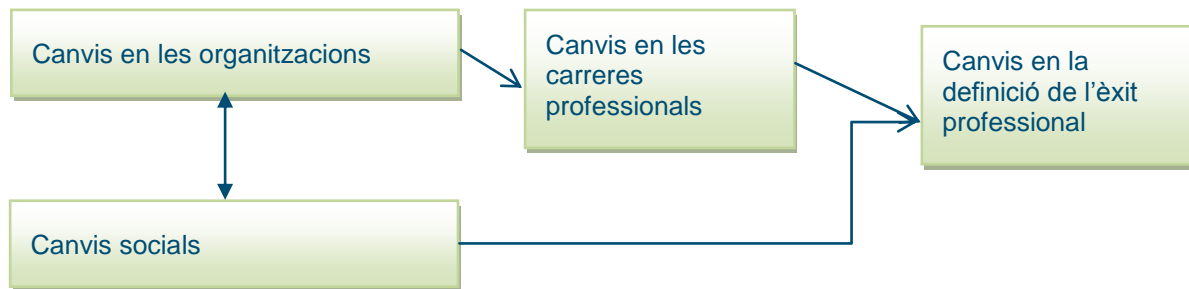
Els factors components de l'ocupabilitat analitzats més amunt permeten identificar "nínxols d'acció formativa" en què tant la formació universitària com els seus serveis d'informació i orientació hi tenen plena cabuda. És possible que els factors estructurals –de caràcter econòmic– i les polítiques d'ocupació siguin més determinants, però aquests factors no permeten la intervenció; per contra, l'ocupabilitat capacita les institucions d'educació superior, el seu alumnat i les persones graduades per intervenir de manera més efectiva en el procés d'inserció.

### 2.3. L'èxit professional en el nou context organitzacional

Les persones graduades objecte d'estudi en aquesta recerca es troben en la fase de consolidació professional. Per tant, no es pot parlar d'assoliment d'èxit professional, per tal com aquest pròpiament només podrà valorar-se gairebé al final de les seves carreres professionals.

Ara bé, en tant que es troben en consolidació professional, es pot parlar d'un primer èxit professional. En suma, es pot dir que s'ha guanyat una primera batalla, però no la guerra.

Esquema 2: Antecedents dels canvis en la definició de l'èxit professional



L'esquema 2 resumeix el plantejament que s'ha anat desenvolupant al llarg d'aquest capítol: els canvis organitzacionals i socials han dibuixat nous itineraris de carreres professionals i la manera com la feina interacciona amb plantejaments vitals. Consegüentment, també ha variat la conceptualització de l'èxit professional. Així, la definició de l'èxit professional ha evolucionat des d'una visió tradicional, basada en la progressió jeràrquica, fins a definicions contemporànies, que incorporen elements psicològics de les visions sobre l'èxit professional (RASDI et al., 2009). Judge et al. (1995), Seibert et al. (2001), Heslin (2003), Ng et al. (2005) i Breland et al. (2007) descriuen l'èxit professional com **els resultats positius psicològics o bé relacionats amb el treball**, o, dit d'una altra manera, **els assoliments personals i professionals que s'adquireixen amb l'experiència laboral**. El concepte d'èxit professional va anar més enllà amb els components objectius i els subjectius (GATTIKER, LARWOOD, 1988; JUDGE et al., 1995; NABI, 1999, 2003; BARUCH, 2004; BRELAND et al., 2007).

Èxit professional = **resultats positius tant psicològics com relacionats amb el treball**, o assoliments professionals i personals que s'han anat acumulant com a conseqüència de la pròpia experiència laboral.<sup>15</sup>

Arthur et al. (2005) assenyalen que hi pot haver **carreres subjectives**, que reflecteixen la visió de la persona sobre la pròpia carrera, i **carreres objectives**, que reflecteixen més o menys posicions observables (*status*).

El quadre 5 resumeix les principals característiques de les dues dimensions de l'èxit professional.

<sup>15</sup> RASDI et al., 2009.

Quadre 5. Comparació de l'èxit objectiu amb l'èxit subjectiu

Èxit objectiu	Èxit subjectiu
<p>L'èxit objectiu fa referència a les categories externes d'una professió que defineix la societat, els mateixos companys o la cultura, i il·lustra els esglaons típics cap a l'èxit. El moviment pot ser horitzontal (augment de la seguretat laboral, vacances més llargues o mobilitat) o jeràrquic (promoció, diversos càrrecs).</p> <p>La majoria de la recerca en l'èxit professional s'ha centrat generalment en l'èxit objectiu. Pel que fa a la recerca des de la perspectiva de gènere, es fa bàsicament sobre aquest tipus d'indicadors, típicament sobre la bretxa salarial,<sup>16</sup> i, en l'àmbit acadèmic, sobre diferències en l'assoliment de determinades posicions d'elit.<sup>17</sup></p>	<p>L'èxit subjectiu fa referència als sentiments de l'individu d'acompliment i de satisfacció amb la pròpia carrera. És l'aprehensió interna i l'avaluació de l'individu de la seva carrera, de qualsevol dimensió que considera important. La gent té diverses aspiracions de carrera i dóna valors diferents a factors com ara ingressos, seguretat en la feina, localització de la feina, estatus, progressió dels diversos llocs de treball, accés a la formació o importància de la feina en relació amb el temps personal i de família, entre d'altres.</p> <p>Si bé diversa bibliografia ha ressaltat la importància d'estudiar l'èxit subjectiu per les implicacions que té en el benestar de les persones, n'hi ha poca que hagi investigat les valoracions individuals del seu propi èxit. És encara més rara la recerca que considera les dimensions objectives i subjectives juntes.</p>

Hi ha una relació entre l'èxit objectiu i les valoracions subjectives, atès que els individus defineixen el seu èxit basant-se, en part, en els seus acompliments objectius. Recerques anteriors suggereixen que moltes persones que extrínsecament tenen èxit no se senten reeixides o satisfetes amb els seus assoliments (JUDGE et al., 1995). La metaanàlisi de Ng et al. (2005) mostra que la satisfacció, la promoció i el salari estan només moderadament relacionats, i que tenen patrons de correlació diferencials amb els seus predictors. Per exemple, el neuroticisme estava moderadament relacionat amb el salari i les promocions, però fortament relacionat amb la satisfacció amb la carrera, cosa que dóna suport a la bidimensionalitat de l'èxit professional.

**Quina és la relació entre l'èxit objectiu i el subjectiu?** Rasdi et al. (2009) assenyalen que la majoria d'estudis previs suggereixen amb consistència que l'èxit (de carrera) objectiu i l'èxit no organitzacional (subjectiu) estan interrelacionats i, per tant, assumeixen que un individu que té èxit considera que ha triomfat en totes dues àrees (BARUCH, 2004). A més, Judge et al. (1995), Seibert et al. (1999), Judge et al. (2004) i Ng et al. (2005) assenyalen que l'èxit (de carrera) objectiu certament prediu l'èxit (de carrera) subjectiu.

Shapiro (2009) va més enllà i afirma que l'èxit objectiu, de fet, respon a un model antiquat o obsolet de mercat de treball segons el qual la "feina és allò principal" (*work is primary*), mentre que l'èxit contemporani té més a veure a fer un treball apassionant, que tingui un impacte positiu en persones i comunitats, a ser un model per als altres o a fer una feina intel·lectualment

<sup>16</sup> Per exemple, Chevalier (2002, 2007), Brennan i Shah (2003), Grahama i Smith (2005), Moreau i Leathwood (2006).

<sup>17</sup> Armenti (2004), Wolf-Wendel i Ward (2006), Aanerud et al. (2007), Probert (2005), Wilson et al. (2009), Ornstein i Stewart (2007), Grant i Drakich (2011).

desafiadora. L'autora també assenyala els objectius d'equilibri, com ara tenir temps per a les relacions personals, tenir temps per a interessos a fora o viure en una localitat a prop de la feina o de la família. Les persones hem d'intentar encaixar els nostres objectius contemporanis, la necessitat d'equilibri i les fites o marcadors tradicionals d'èxit.

## Indicadors d'èxit

El quadre 6 resumeix els indicadors d'èxit convencionals i contemporanis, partint de la revisió exhaustiva que Arthur et al. (2005) fan sobre els indicadors emprats en 80 investigacions sobre l'èxit professional.

Quadre 6. Indicadors d'èxit convencionals (objectius) vs. contemporanis (subjectius)

Convencionals	Contemporanis
<p><b>Salari/paga</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Increments en salari</li> </ul> <p><b>Promocions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de promocions</li> <li>▪ Taxa de promocions</li> <li>▪ Menys temps sense promoció</li> <li>▪ Ascens (progrés cap a posicions de direcció)</li> <li>▪ Nivell directiu/jeràrquic</li> </ul> <p><b>Nombre de subordinats</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anys supervisant els altres</li> <li>▪ Nombre d'hores de feina</li> </ul> <p><b>Antiguitat / nombre d'anys a la feina actual</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valoració de l'execució (<i>performance rating / job performance</i>)</li> <li>▪ Mesura objectiva de la identitat de l'ego</li> <li>▪ Autonomia</li> <li>▪ Poder</li> <li>▪ Ocupabilitat</li> </ul> <p><b>Oportunitats de desenvolupament</b></p>	<p><b>Satisfacció amb la feina</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avançament de la satisfacció amb la carrera / percepcions sobre el progrés de la carrera</li> </ul> <p><b>Satisfacció amb la compensació</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacció amb la vida</li> <li>▪ Percepció de l'èxit professional</li> <li>▪ Percepció d'oportunitats de promoció i de sentit de justícia en el procediment</li> <li>▪ Satisfacció amb les oportunitats de carrera</li> </ul> <p><b>Satisfacció amb les perspectives de millora</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suport dels companys / integració amb els companys</li> <li>▪ Percepció de l'apreciació per part de la persona superior</li> <li>▪ Implicació en la carrera</li> <li>▪ Compromís amb la carrera</li> <li>▪ Compromís amb l'organització</li> <li>▪ Intencions de continuar a la feina</li> <li>▪ Percepció de potencial de venda (de comercialització): l'actual o futurs ocupadors creuen que és valuós</li> <li>▪ Percepció dels resultats</li> <li>▪ Assoliment d'expectatives</li> <li>▪ Oportunitats per al creixement personal</li> <li>▪ Resolució d'identitat</li> <li>▪ Adaptabilitat</li> <li>▪ Suport social</li> <li>▪ Percepció de discriminació</li> <li>▪ Barreres en la carrera</li> <li>▪ Treball / no-treball</li> <li>▪ Locus de control de la carrera</li> </ul>

Alguns dels elements que inclou el quadre anterior estan en la frontera entre els indicadors convencionals i els contemporanis. Així, elements com ara l'autonomia, el poder o les oportunitats per al desenvolupament formen part dels indicadors objectius perquè cadascun té un instrument de mesura validat, però aquests instruments, tot i estar estandarditzats, no



deixen de recollir percepcions subjectives. En l'apartat d'indicadors subjectius sorprenen, per la seva banda, indicadors com ara el locus de control, que sembla més un determinant o una característica personal que no pas un indicador d'èxit. S'han assenyalat en negreta els indicadors que estan incorporats en aquesta recerca.

## **CAPÍTOL 3.**

# **ENFOCAMENTS EXPLICATIUS DE L'ÈXIT PROFESSIONAL**

En aquest capítol es presenten quatre grans enfocaments explicatius de l'èxit laboral:

1. La teoria del capital humà.
2. Les teories de la reproducció social.
3. Les teories organitzacionals.
4. Les teories conductuals i de l'ocupabilitat.

Aquests enfocaments no són específics per a persones graduades i s'han centrat, majoritàriament, en l'explicació de la dimensió objectiva de l'èxit laboral. S'han pres, per tant, com a punt de partida per al disseny de l'instrument de recerca. Els resultats de la recerca, en la mesura que es focalitza en persones graduades, han de permetre "afinar" les prediccions d'aquests marcs de referència per al col·lectiu de persones graduades al cap de deu anys de la inserció laboral.

En primer lloc, es caracteritzarà el plantejament de la teoria del capital humà envers l'èxit professional, teoria que ressalta el valor de les credencials educatives, de la formació formal i informal, de l'experiència professional en l'assoliment de l'èxit. El segon bloc de teories, les teories de la reproducció social, insisteix, per contra, en la influència dels determinants socials. Segons aquestes teories, l'estatus, el sexe o la raça són factors que o bé limiten o bé faciliten les possibilitats d'èxit laboral mitjançant mecanismes de discriminació directa o indirecta. En tercer lloc, s'esbossen les teories de la perspectiva de l'organització, que s'ocupen d'analitzar com l'organització influeix en l'èxit professional, ja sigui pels recursos que té, per les pràctiques o mesures organitzatives que faciliten o obstaculitzen el desenvolupament de competències gerencials o directives entre les persones treballadores, o pels mecanismes que té implantats per evitar o pal·liar els possibles efectes negatius en l'èxit professional de combinar família i treball. Finalment, les teories conductuals emfatitzen la importància de l'individu en el seu destí professional. En aquest bloc, les teories de l'ocupabilitat agrupen els aspectes sobre els quals hi ha capacitat d'incidència, és a dir, que poden ser objecte d'acció formativa.

### 3.1. La teoria del capital humà<sup>18</sup>

La teoria del capital humà defensa que les persones són “recompensades amb bones feines” en consonància amb les seves credencials educatives. D’aquesta manera, eleva l’adquisició d’allò que actualment anomenem competències desenvolupades en centres de formació a l’altura d’altres components materials com ara els mitjans de producció (BECKER, 1964; SCHULTZ,<sup>19</sup> 1971). La teoria representa el primer intent formalitzat d’explicar el paper que juga l’adquisició d’habilitats i de coneixements –a través de l’educació– en els processos de desenvolupament econòmic, i també el seu valor en l’assoliment d’una posició professional (FIGUERA, 1996), i ofereix una base teòrica per comprendre com l’individu pot influir en el seu èxit professional (BALLOUT, 2007).

Els postulats de la teoria del capital humà es podrien resumir de la manera següent:

- El conjunt de qualificacions, habilitats i coneixements certificats assolits per mitjà de processos d’educació reglada i de formació no reglada (formació en el lloc de treball, per exemple) forma el capital humà.
- Estableix una relació positiva entre inversió en capital humà i increment global dels guanys de les persones treballadores. Les feines obtingudes (salari, jerarquia, etc.) estaran en concordança amb el capital humà de la persona que les obtingui.
- Estableix una relació positiva en l’àmbit nacional entre competitivitat econòmica i grau de desenvolupament del capital humà de la seva ciutadania.

Per tant, segons aquest marc teòric, s’espera que els individus que inverteixen al màxim en atributs de capital humà, com ara educació, formació i experiència, mostrin millor nivell de rendiment professional i, per tant, obtenen recompenses organitzacionals millors. Evidències empíriques recents donen suport a la connexió o al vincle entre les variables de capital humà i l’èxit professional (THARENOU, 2001; NG et al., 2005). Les estadístiques macroeconòmiques també donen suport a aquest marc teòric (vegeu EUROPEAN COMMISSION, 2011; OECD, 2007, 2009; MIRET et al., 2008; CAIXA CATALUNYA, 2009), en tant que mostren una correlació positiva entre nivell educatiu i guanys.

Així doncs, en relació amb el gènere, el plantejament del capital humà és meritocràtic i no preveu cap tipus de discriminació. Salladarre i Hlaimi (2007) afirmen que les diferències de gènere pel que fa a les taxes de temporalitat són a causa de característiques com ara el nivell d’educació o el sector on treballen (efecte de composició), i que la segregació laboral pot passar per motius diferents de la discriminació, com ara les diferències en el seu capital humà i la productivitat o les diferents preferències sobre les característiques particulars del lloc de treball o envers la flexibilitat en el temps de treball.

---

<sup>18</sup> La teoria del capital humà i la seva perspectiva sobre el fenomen de la sobreeducació i del gènere està descrita amb més detall a Bará et al. (2010). <[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_45985868\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_45985868_1.pdf)>.

<sup>19</sup> Theodore W. Schultz va rebre el premi Nobel en considerar-se que el seu text *Investment in Human Capital* (1961) marca el naixement d’una nova ciència: l’economia de l’educació.

La **tipologia de títol superior** influeix en la tipologia d'inserció laboral. Així, en les titulacions generalistes (*liberal learning*), els mercats de treball són oberts i les persones graduades, a partir de les seves competències transversals, hauran de desenvolupar les competències tècniques i metodològiques en el lloc de treball. Les titulacions monodisciplinàries, en canvi, tenen transicions de treball en mercats més tancats i un nivell de preparació inicial en aquests àmbits ja assolit. Les titulacions de caràcter interdisciplinari tenen transicions en mercats amb competència amb els altres estudis de tipologia interdisciplinària i disposen en el moment d'inserció de competències més o menys aplicades. Finalment, les titulacions de caràcter professional presenten transicions en àmbits específics, molt sovint regulats (RODRÍGUEZ et al., 2007; 2010).<sup>20</sup>

En suma, el tipus de programa formatiu influencia el tipus de transició professional, en especial si són mercats oberts o tancats. Lois Joy (2006) va descobrir que l'existència de diferències entre homes i dones també variava en funció de la tipologia de mercats laborals. Així, en titulacions que determinen ocupacions (mercats laborals tancats, com per exemple enginyeries, informàtica, medicina o mestres), les diferències entre homes i dones són poques. En canvi, les diferències entre gènere són més destacades quan la relació entre el títol i l'ocupació és més nebulosa. És a dir, el programa formatiu estudiat té un efecte en les diferències ocupacionals entre homes i dones, però aquest efecte és desigual en funció de la tipologia de mercat laboral al qual es transita (obert vs. tancat o regulat).

## La teoria de la depreciació del capital humà

Segons la teoria de la depreciació del capital humà, aquest tendeix a depreciar-se durant els períodes en què no es participa en el mercat laboral (per exemple, durant la criança de les criatures).<sup>21, 22</sup> Així, és possible que les dones es vegin més afectades pels efectes de la teoria de la depreciació del capital humà (MINCER et al., 1974). Estudis com el d'O'Neill i O'Reilly (2010), que assenyalen que les diferències salarials vuit anys després de la graduació entre homes i dones estaven mediatitzades per les hores de dedicació, o el de Theunissen et al. (2009), en què es mostra que es penalitzen salarialment els períodes d'atur i les interrupcions per qüestions familiars (i, en canvi, no es penalitza el permís per formació o autoocupació), donen suport a aquesta teoria.

---

<sup>20</sup> Tal com s'explicarà al capítol 4 (Metodologia), la mostra d'aquesta investigació inclou Història (titulació generalista), Economia i ADE (titulacions interdisciplinàries), Química (titulació monodisciplinària), i Medicina, Enginyeria Química i Enginyeries Tècniques Agrícoles i Forestals (titulacions professionalitzadores).

<sup>21</sup> La teoria també preveu la depreciació dels atributs de capital humà que s'utilitzen de manera infreqüent.

<sup>22</sup> La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes preveu, en aquesta direcció de pal·liar l'efecte de les baixes de maternitat, que s'atorgui preferència durant un any, en l'adjudicació de places per participar en els cursos de formació, a qui s'hagi incorporat al servei actiu procedent del permís de maternitat o paternitat, o bé a qui hagi reingressat des de situacions d'excedències per motius de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat (article 60.1).

En un altre estudi basat en una enquesta feta a persones graduades del Regne Unit tres anys després de deixar la universitat, Chevalier (2007) incideix en la influència de les interrupcions causades per motius familiars en les diferències salarials. Les dones amb preferència forta per la criança de les criatures guanyen menys fins i tot abans de prendre la decisió de tenir criatures, en part a causa del fet que redueixen la cerca de feina. Tanmateix, aquesta investigació suggereix que les polítiques orientades a la família (*family-friendly policies*) poden jugar un rol important a l'hora de reduir les diferències d'expectatives per gènere i, consegüentment, contribuir a una reducció substancial de la diferència de sous per gènere.

### 3.2. Les teories de la reproducció social<sup>23</sup>

Les teories de la reproducció o exclusió social (WEBER, 1968; COLLINS, 1979; PARKIN, 1979) postulen que l'obtenció de treball i remuneració, i també la ubicació de la persona en l'estructura ocupacional, està determinada per les diferències de poder, estatus i capital d'aquestes persones i dels seus grups de referència.

Els postulats de les teories de la reproducció social es poden resumir de la manera següent:

- El mercat laboral permet accedir a recursos que poden servir per incrementar la posició d'un grup dins de l'estructura ocupacional a costa dels altres, tot exclouent els grups menys poderosos de guanyar accés a les feines que ofereixen un estatus i unes recompenses materials elevades.
- La competència pels treballs i les recompenses i la consegüent posició dins de l'estructura ocupacional no es fa sobre una base igualitària o meritocràtica, sinó que hi ha diferències fonamentals de poder, estatus i capital de les persones i els grups socials. L'origen social és un factor decisiu de diferenciació: exerceix una funció de filtre no tan sols en l'accés a l'educació superior, sinó en els assoliments professionals posteriors a l'obtenció del títol.
- L'educació és un element essencial de perpetuació o reproducció de l'ordre econòmic i social: la funció de l'escola és socialitzar l'alumnat en l'estatus econòmic dels progenitors i perpetuar l'*statu quo*. En la mesura que es dona una obertura de la universitat a estrats socials més dèbils, altres mecanismes es posaran en funcionament.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Les teories de la reproducció social i la seva perspectiva sobre el fenomen de la sobreeducació i del gènere estan descrites amb més detall a Bará et al. (2010). <[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_45985868\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_45985868_1.pdf)>.

<sup>24</sup> Brennan i Shah (2003), en un estudi on s'avalua l'impacte de les polítiques per formar les persones graduades en competències d'ocupabilitat, arriben a la conclusió que aquesta formació no produeix els efectes previstos en la població graduada, ja que qui obté més beneficis són les classes més afavorides. Els autors no ho atribueixen a un mecanisme explícit, sinó al fet que l'estudiantat de grups més desfavorits, en haver de treballar durant els estudis, no té el mateix grau de participació en aquesta mena d'activitats formatives extracurriculars.

Dins de les teories de la reproducció, hi ha dues dinàmiques de desigualtat:

- La directa, o discriminació explícita i formal (per exemple, en un procés de selecció o promoció, descartar d'entrada un col·lectiu determinat per raça o gènere).
- La indirecta, sobre igualtat formal aparent, però que en realitat és fruit dels condicionants socials (per exemple, menys presència d'un col·lectiu en determinats àmbits educatius fruit d'estereotips sobre professions per gènere o per classe social).

Les desigualtats entre homes i dones s'han explicat, en el marc d'aquestes teories, a partir de conceptes com ara els següents:

- **Sostre de vidre.** Chinchilla et al. (2003) el defineixen com el conjunt de normes no escrites o cultura d'empresa que dificulten l'accés de les dones a un lloc de treball determinat. El sostre de vidre fa referència a situacions on la promoció d'una persona qualificada dins de la jerarquia d'una organització s'atura en un nivell inferior a causa d'alguna forma de discriminació (sexisme, racisme, prejudici envers persones discapacitades, etc.). Les teories de la congruència de rol intenten explicar el fenomen del sostre de vidre quan hi ha una igualtat de capital humà. En general, el prejudici envers els líders femenins prové de la incongruència que moltes persones perceben entre les característiques de les dones i els requeriments dels rols de líder (EAGLY, KARAU, 2002). Diverses recerques han demostrat que les persones (tant homes com dones) perceben els bons líders com a més similars als homes que a les dones en característiques com ara la competitivitat, l'autoconfiança, l'objectivitat, l'agressivitat, l'ambició i la capacitat de lideratge (SCHEIN, 1973, 1975, 2001; LEE, HOON, 1993).
- **Xarxes d'antics companys (*old-boy networks*).** Fa referència a la xarxa de contactes d'entorns de treball tradicionalment dominats pels homes. Aquests sectors de treball perjudiquen els salaris de les dones, juntament amb altres aspectes com ara la mateixa inserció laboral o la promoció (GRAHAM, SMITH, 2005).
- **Homosocialitat.** És la tendència a premiar les persones amb atributs similars (O'CONNOR, 2008). Mitjançant l'homosocialitat els homes "es reproduïxen a si mateixos a la seva pròpia imatge", i els seus èxits són similars en els atributs clau (el gènere, l'estil directiu o, fins i tot, l'aspecte físic).
- **Sostre de ciment.**<sup>25</sup> Chinchilla et al. (2005) el defineixen com el sostre autoimposat per eleccions personals, com ara rebutjar la promoció a llocs directius més rígids i exigents. En aquest cas, les dones "opten" per no realitzar funcions de direcció perquè seria

---

<sup>25</sup> En l'àmbit anglosaxó el concepte *ceiling* fa referència al tipus de barrera que les dones de minories es troben. Així, les dones d'origen caucàsic poden ser capaces de trencar, eventualment, el sostre de vidre, però per a les dones de minories el sostre de ciment és menys manejable. Aquest sostre de ciment és degut al fet que les dones de minories afronten tant racisme com sexisme, cosa que intensifica les obstruccions en la progressió al mercat laboral.

incompatible amb el seu rol en l'àmbit familiar de responsable principal de persones dependents o de parella.<sup>26</sup>

En aquesta situació, trobaríem com a causes el repartiment desigual de les tasques familiars, la manca de dispositius per combinar la vida familiar i professional, i, segons autores com Bel (2008), pressions ideològiques que associen determinades formes de treball (com el treball a temps parcial), feines o càrrecs com a "ideal per a les dones".

Tots els estudis d'èxit laboral incorporen indicadors sociodemogràfics, la qual cosa mostra l'acceptació, si més no implícita, d'aquest marc teòric. Estudis com el d'O'Connor (2008), en què es mostra que, en organitzacions que explícitament manifesten el seu compromís amb la no-discriminació, es reproduïxen pràctiques que perpetuen la desigualtat de gènere, o el de Browne (2010), en què es denuncia discriminació de gènere en l'accés a sistemes de promoció ràpida, donen suport també a aquest marc teòric.<sup>27</sup>

Des d'aquesta perspectiva, es promou la necessitat d'implementar polítiques socials (CORONEL et al., 2010; GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, 2005) a fi de millorar les possibilitats d'èxit professional per a les dones amb doble presència (laboral i familiar).

## **Són les diferències socials una cosa del passat?**

Planas i Fachelli (2009), en un estudi molt recent fet a partir de la població de les universitats catalanes graduada el 2004, tres anys després de titular-se, conclouen que les universitats són un factor d'equitat en la nostra societat, per tal com les diferències "a l'entrada" es desdibuïxen "a la sortida".

En canvi, per al conjunt de la població, les diferències socials continuen sent un element rellevant. Smith (2009), fent servir dades d'un estudi longitudinal en marxa des de la dècada dels setanta, alerta que les diferències per classe social poden estar augmentant:

- La desaparició dels treballs de nivell mitjà condueix a una estructura ocupacional en forma de **rellotge de sorra**, amb dos segments ocupacionals principals connectats per un coll

---

<sup>26</sup> Això és degut al doble marc de referència al qual "responen", tant el tradicional femení com el masculí: les dones que decideixen que es volen centrar predominantment en la seva carrera han d'afrontar qüestions sobre el seu rol de "bones dones/mares"; mentre que les que decideixen centrar-se en les seves famílies a costa de les seves carreres també són menyspreades i són acusades de "desaprofitar els seus títols cars en la llar d'infants" (SHAPIRO, 2009, 311). Fels (2003) comenta que aquesta pressió encara crea eleccions innecessàriament angoixants; massa sovint, comenta l'autora, quan s'ha de triar, les dones opten per reduir les seves ambicions o abandonar-les per complet. Grant-Vallone i Ensher (2011) assenyalen que moltes mares ni "opten dins" ni "opten fora", sinó que opten per "participar a mitges" (*in between*), fent ús de mesures de flexibilitat laboral.

<sup>27</sup> Si bé l'autora no va trobar diferències en la selecció de persones graduades, sí que hi havia discriminació envers les dones i les minories ètniques en els processos de selecció de pràctiques durant els estudis. Així, només es van oferir pràctiques a 9 de 25 dones vs. a 45 de 47 homes. Precisament la bibliografia mostra que les persones seleccionades en programes de pràctiques tenen més èxit a llarg termini i experimenten una promoció més ràpida que les reclutades per altres vies.

estret pel qual poques persones passen, fet que comporta una mobilitat ocupacional molt restringida al llarg de la vida laboral.

- Com a conseqüència d'aquests canvis, el mercat laboral s'està **polaritzant**. La gent jove millor educada i més qualificada entra en els treballs professionals i gerencials, mentre que les persones amb una mínima educació i poc qualificades entren o arriben a les ocupacions rutinàries i de baixa qualificació.
- La diferència de gènere s'acosta a la paritat, però **la diferència de classe s'ha incrementat**. És a dir, el jovent que entra en el mercat laboral en el mateix punt té perspectives molt similars en termes de mobilitat de vida laboral.

Els resultats d'aquest estudi són preocupants ja que, en definitiva, apunten a l'estancament de la mobilitat social.

## El conflicte entre família i treball

El conflicte entre família i treball (*work to family conflict* o *family to work conflict*) es defineix com la forma de conflicte entre rols pel qual les pressions des dels dominis de la feina i de la família són mútuament incompatibles en alguns aspectes (ALLEN et al., 2000; AMSTAD et al., 2011).

**Conflicte del treball amb la família (CTF): la participació en el rol del treball interfereix en el rol familiar.**

**Conflicte de la família amb el treball (CFT): la participació en el rol familiar interfereix en el rol del treball o el dificulta.**

Les dues tipologies de conflicte estan relacionades, però no se solapen. Prova d'aquest fet és que hi ha patrons diferencials de correlacions entre el CTF i el CFT i diferents resultats. D'altra banda, el CTF és més prevalent que el CFT. Amstad et al. (2011) demostren que el CTF afecta més el treball que la família, mentre que el CFT afecta més el domini familiar que el laboral. Així, per exemple, en el CTF la causa del conflicte es percep que és la feina i, per tant, les persones se centraran en les causes del conflicte, les formes d'afrontar-les, etc.; com més irresoluble sigui la situació, més s'amararan els raonaments d'afectivitat negativa, i es pot arribar a sentir enuig i ressentiment envers l'organització o les persones supervidores per assignar massa feina pel temps i els recursos disponibles.



**Quadre 1. Exemples d'ítems (GUTEK et al., 1991)**

<b>Conflicte del treball amb la família (CTF)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Després de la feina, arribo a casa massa cansat per fer allò que m'agradaria.</li><li>▪ A la feina, en tinc tanta que s'allunya dels meus interessos personals.</li><li>▪ A la meua família/amics no els agrada la freqüència amb què estic preocupat per la feina quan estic a casa.</li><li>▪ La feina em treu temps que m'agradaria passar amb la meua família/amics.</li></ul>
<b>Conflicte de la família amb el treball (CFT) (Aquesta variable té mitjanes molt més baixes tant per a homes com per a dones)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sovint estic massa cansat a la feina a causa de les coses que he de fer a casa.</li><li>▪ Els meus interessos personals són tants que s'allunyen de la meua feina.</li><li>▪ Als meus superiors i companys no els agrada la freqüència amb què estic preocupat per la meua vida personal mentre estic a la feina.</li><li>▪ La meua vida privada em treu temps que m'agradaria passar a la feina.</li></ul>

La recerca sobre el conflicte entre família i treball és molt nombrosa (vegeu, per exemple, les metaanàlisis d'ALLEN et al., 2000; AMSTAD et al., 2011; FORD et al., 2007; MICHEL et al., 2011). Hi ha tres grans esferes d'impacte en aquest conflicte:

- Impacte sobre **el treball**: satisfacció amb la feina, compromís amb l'organització, intenció de canviar de feina (*turnover*), absentisme, rendiment en el treball, satisfacció amb la carrera, èxit professional.
- Impacte sobre **altres esferes de la vida**: satisfacció amb la vida, satisfacció amb la parella, satisfacció amb la família, rendiment en la família, satisfacció amb el lleure.
- Impacte sobre **dominis no específics**: en aquest àmbit trobaríem indicadors de benestar emocional, com ara estrès, tensió psicològica, símptomes somàtics o físics, depressió, abús de substàncies (*substance abuse*), esgotament, estrès relacionat amb el lloc de treball o estrès relacionat amb la família.

En la revisió d'Allen et al. (2000) sobre 67 articles que analitzen les repercussions del conflicte entre família i treball, s'hi van trobar correlacions ponderades significatives tant en l'esfera del treball com en la de fora de la feina (amb un rang de 0,29 a 0,42). Les relacions més fortes es donen amb els indicadors d'estrès, és a dir, en dominis no específics.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Alguns estudis, com ara el de Rantanen et al. (2011), matisen aquest enfocament amb aportacions des de les teories conductuals, assenyalant que, en la forma com la persona afronta el conflicte, són més efectius els enfocaments de resolució de problemes o d'evitació que no pas l'enfocament emocional. L'estudi de Michel et al. (2011) també assenyalava la forta influència de la personalitat (locus de control i neuroticisme), que indica que una part significativa de la variància en el CTF és producte de disposicions individuals.

Amstad et al. (2011) reiteren que els efectes més forts, tant del CTF com del CFT, són de tipologia inespecífica. Entre les troballes de la seva recerca, en destaquem les següents per la connexió amb el nostre estudi:

- Hi ha una correlació positiva entre temps a la feina i CTF (no CFT). La feina a temps parcial pot atenuar l'impacte del CTF en el benestar o en el rendiment de les persones (*ones well-being/performance*).
- Els pares i les mares experimenten més CTF i CFT que els individus sense criatures. Per això, els autors assenyalen la importància de mesures de conciliació familiar, que abordarem més endavant en aquest marc.

### **3.3. Les teories organitzacionals**

Aquestes teories se centren en l'estudi d'aquelles pràctiques o característiques de les organitzacions que beneficien o obstaculitzen la carrera. Aquesta perspectiva assumeix que les organitzacions "creuen" que la formació i el desenvolupament del seu personal potencia la seva capacitat competitiva i que, en conseqüència, funcionen com un mercat laboral intern, és a dir, cobreixen les necessitats de personal a partir del ja existent. Perquè sigui possible, cal que les persones treballadores comencin des de nivells baixos, que s'estableixin escales o itineraris per ascendir i que la progressió s'associï amb el desenvolupament o l'augment de les competències de les persones treballadores (promoció meritocràtica).

En aquest apartat s'analitzarà la influència dels factors següents en l'èxit professional des de la perspectiva de l'organització:

- a) Els recursos organitzacionals.
- b) Les pràctiques o polítiques de desenvolupament de competències directives.
- c) Les pràctiques de flexibilitat laboral.

Els recursos aniran en consonància amb la dimensió de l'organització; així, les organitzacions més grans disposaran de mercats interns més grans i, per tant, faran més probable l'establiment d'escales de progressió i de mecanismes de formació. En segon lloc, les organitzacions disposen de mecanismes per identificar persones susceptibles d'assumir funcions directives i de formar-les per a aquests llocs; en la mesura que s'accedeixi a aquests recursos, les persones disposaran de menys o més oportunitats per assolir posicions d'èxit professional. Finalment, les organitzacions que estableixin pràctiques de flexibilitat laboral que facilitin la conciliació de la vida i el treball permetran un desenvolupament més equitatiu de les oportunitats per realitzar la carrera professional.

#### **a) Els recursos organitzacionals: dimensió de l'organització**

Els recursos organitzacionals s'acostumen a operativitzar fent servir com a *proxy* de dimensió de l'organització (Ng et al., 2005), en tant que pot ser un indicador parcial de la quantitat de recursos de mentoria i organitzatius disponibles per distribuir treballadors. Així, s'assumeix que

la dimensió de l'organització indica, com a mínim parcialment, la quantitat de recursos de mentoria que una organització té disponibles per distribuir entre el personal.

La tesi central del “gerencialisme” és que la compensació (mesura objectiva de l'èxit professional) és sobretot una funció de la dimensió de l'organització (BALLOUT, 2007). Els gerencialistes afirmen que la relació entre l'èxit professional i la dimensió de l'organització es pot preveure, atès que les grans organitzacions tenen sistemes més jerarquitats i participen més en activitats complexes i diversificades. Això suggereix que és més probable que les organitzacions grans facilitin la mobilitat i l'èxit professional, de manera que el salari de l'individu augmenta mentre escala en la jerarquia corporativa. Com assenyalen Gattiker i Larwood (1988), la freqüència de les promocions és una mesura valuosa de la mobilitat i de l'èxit professional, ja que és important per a l'ascens de l'individu pujar en l'escala corporativa. Evidències empíriques recents donen suport a l'enfocament estructural de les vies professionals (MCDONALD et al., 2005).

## b) Les pràctiques o polítiques de desenvolupament de competències directives

Aquest apartat s'estructura sobre la base d'un doble procés:

- Els processos de suport o mentoria a partir dels quals se seleccionen o s'assenyalen les persones susceptibles de promocionar.
- Les pràctiques organitzatives que tenen un benefici en el desenvolupament de competències associades a les posicions directives.

La hipòtesi que sosté aquest enfocament és que l'aprenentatge que succeeix en el lloc de treball serà més probable quan les persones afrontin situacions desafidores. Inversament, si no hi ha exposició a situacions desafidores, hi haurà una probabilitat més alta d'arribar a un sostre de vidre.

### Esquema 1. El sostre de vidre des del marc del desenvolupament competencial



És àmpliament reconegut que les experiències durant el treball (*on the job learning*) són una forma molt potent de desenvolupar les habilitats directives.<sup>29</sup> McCauley et al. (1994) van

<sup>29</sup> Quins són els mecanismes pels quals una organització “assenyala” quins treballadors tindran determinades oportunitats formatives o experiències laborals que en potenciaran l'ocupabilitat? Constructes com ara mentoria de l'organització, mentoria professional, orientació, suport supervisor o *coaching* apareixen per explicar aquesta tipologia de mecanismes. La revisió d'Allen mostra que la tutorització està molt més relacionada amb indicadors subjectius de

desenvolupar una escala de Developmental Challenge Profile (perfil de reptes desenvolupables) per mesurar el grau en què les persones afrontaven situacions desafidores.

**Quadre 2. Escales de components de desenvolupament (OHLOTT et al., 1994)<sup>30</sup>**

**Escala de transicions laborals**

- Responsabilitats poc familiars o poc habituals.
- Assumpció de responsabilitats que són noves, diferents o molt més àmplies que les anteriors.

**Escala de característiques de les tasques:**

- **Desenvolupament de noves direccions:** Responsabilitat per començar alguna cosa nova, fer canvis d'estratègies, dur a terme una reorganització o respondre a canvis ràpids en l'entorn de negoci.
- **Problemes heretats:** Responsabilitat de solucionar problemes creats pels antecessors o per les persones a les quals cal gestionar.
- **Decisions de retallada:** Decisions sobre el tancament d'operacions o la reducció de personal.
- **Problemes amb els treballadors:** Els treballadors no tenen prou experiència, prou competència o són resistents.
- **Alt nivell de responsabilitat:** Línies temporals clares, pressió per part de la direcció sènior, alta visibilitat, responsabilitat per presa de decisions clau i èxit o fracàs en el treball clarament evident.
- **Gestió de la diversitat:** El ventall de la feina és ampli, amb responsabilitat per funcions múltiples, més d'un grup, productes, clients o mercats.
- **Sobrecàrrega de treball:** La magnitud de la feina requereix una alta inversió de temps i energia.
- **Gestió de la pressió externa:** Factors externs tenen un impacte en el negoci no controlable (per exemple, negociar amb sindicats o agències governamentals, treballar amb una cultura estrangera, etc.).
- **Influència sense autoritat:** La feina requereix la influència de companys, superiors jeràrquics, parts externes o altres persones clau sobre les quals no es té autoritat directa.

**Escala d'obstacles:**

- **Manca de suport de l'alta direcció:** La direcció més antiga és reticent a donar direcció, suport o recursos per al treball actual o per a projectes nous.
- **Manca de suport personal:** Exclusió de les xarxes clau i obtenció de poc suport i motivació dels altres.
- **Cap difícil:** Divergència d'opinions o d'estil de gestió del cap directe, o el cap directe té limitacions serioses.

Nombroses recerques donen suport a l'impacte tant de la mentoria com de les oportunitats per desenvolupar competències directives en l'assoliment de posicions d'èxit professional (vegeu la metaanàlisi de Ng et al., 2005). Per tant, com que les polítiques formatives i de recursos humans recauen sobre els departaments de recursos humans, autors com ara McDonald et al. (1998) recalquen que aquests departaments juguen un rol integral per establir condicions d'igualtat.

---

l'èxit professional, com ara la satisfacció professional, i amb el treball, que no pas amb indicadors objectius de l'èxit professional.

<sup>30</sup> El quadre 2 descriu les tretze escales usades per mesurar els components de desenvolupament i els elements de la mostra d'Ohlott et al. (1994). Cada escala té entre tres i onze ítems. Les persones titulars de la feina van qualificar en quina mesura cada ítem descrivia les seves feines en una escala de cinc punts, des de "gens" (1) fins a "en un grau molt alt" (5).

Des d'aquest marc s'ha suggerit que una de les raons per les quals tan poques dones han estat promocionades a posicions de gestió sènior és que, durant les seves carreres, han tingut menys oportunitats en feines de desenvolupament que els homes. Ohlott et al. (1994) van trobar que les dones tenien posicions i feien tasques menys visibles dins de les seves organitzacions, la qual cosa implica menys risc i menys abast de responsabilitat que els seus homòlegs masculins. Homes i dones, que no sembla que siguin diferents en termes de nivell objectiu de les organitzacions, es diferencien pel que fa a la criticitat, la visibilitat i l'abast de les seves responsabilitats, i també en la mesura en què interactuen externament.

Lyness i Thompson (1997), en un estudi similar a l'anterior però realitzat amb executius d'una empresa financera, assenyalen que, si bé hi ha més semblances que diferències entre les executives i els seus homòlegs masculins (per exemple, en molts resultats organitzacionals importants i actituds laborals), hi ha diferències rellevants, com ara que les executives tenen menys possibilitats d'estar casades o de tenir criatures, o que les dones tenen menys autoritat que els homes, mesurada segons el nombre de persones subordinades que gestionen. Les executives també van reportar menys satisfacció amb les oportunitats professionals futures que els executius, que era significativa. Això també pot estar relacionat amb el fet que les històries professionals de les dones no inclouen gaires encàrrecs a l'estranger, tot i que hi ha un èmfasi creixent en l'experiència internacional com a requisit de promoció cap a nivells d'alta direcció.

### **c) Les pràctiques de flexibilitat laboral**

Les polítiques de conciliació són enteses com a facilitadores de l'harmonització de la vida familiar i laboral, en la mesura que han de contribuir a un millor ajustament entre les responsabilitats productives i reproductives de les persones. Ara bé, tal com exposa l'autora Teresa Torns (2005), les polítiques de conciliació al nostre país neixen com a resultat de les polítiques de la UE que tenien per objectiu l'ocupació femenina, atesa la dèbil presència laboral de les dones en el mercat de treball remunerat,<sup>31</sup> i no com a polítiques familiars. Per aconseguir aquest objectiu, la UE recomanava, entre altres estratègies, la regulació dels permisos laborals.

La saviesa popular sosté que els FWA (*Flexible Work Arrangements*) són usats principalment per les dones (CATALYST, 2003), perquè no ha canviat el model de família conegut com a *male bread-winner*. Com a conseqüència, han estat les dones les que majoritàriament s'han acollit a aquestes mesures de conciliació, sovint com a recurs que els ha permès reorganitzar el seu temps per donar resposta a les necessitats productives i reproductives, i això ha donat lloc al fenomen de la doble presència. La persistència de les visions del model tradicional, segons el qual la dona és la responsable d'atendre les necessitats de la sostenibilitat de la família, comporta taxes d'acolliment a les mesures molt diferenciades per raó de gènere. A tall d'exemple, l'any 2010, d'un total de 113.252 permisos als quals es va acollir el personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el 75% van ser demanats per dones, davant del 25% demanats per homes. Altres exemples: 1.801 dones es van acollir al permís de flexibilitat

---

<sup>31</sup> Segons l'autora (TORNS, 2005), l'objectiu era aconseguir que en els països de la UE la taxa de treball femenina arribés al 60% l'any 2010.

horària recuperable, davant de 385 homes; 686 dones i 47 homes van reduir la seva jornada laboral a la meitat per tenir cura d'una criatura, i 169 dones van gaudir d'una excedència voluntària per tenir cura d'una criatura, davant de 19 homes.<sup>32</sup>

Ara bé, altres estudis han identificat múltiples poblacions usuàries dels FWA. McMenamin (2007) reporta que els homes tenen esquemes més flexibles que les dones (el 28,1% i el 26,7%, respectivament); Sharpe et al. (2002) esmenten nombrosos estudis que mostren que els homes casats usen els FWA amb més freqüència que les dones casades. Al nostre país també, malgrat les dades anteriors, una nova concepció sobre la idea de conciliació s'està estenent a poc a poc, que contribueix a replantejar el model tradicional d'assignació de la funció productiva als homes i la funció reproductiva a les dones. Aquest nou enfocament ja no aposta per una conciliació entesa com la relació entre la vida familiar i laboral, sinó que acull també un tercer factor relacionat amb el desenvolupament personal en la línia del que proposen autores com Shapiro (2009). L'objectiu rau principalment a permetre l'entrada a la perspectiva de la coresponsabilitat entre gèneres en el treball reproductiu, que implica superar la creença que la conciliació és un problema de dones, i vetllar per una participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de les persones dependents.

El marc legal<sup>33</sup> es constitueix també com a referent i suport fonamental per avançar en aquest nou enfocament. La legislació contribueix a potenciar la creació d'entorns laborals que facilitin que homes i dones exerceixin els seus drets i deures en igualtat de condicions, establint les bases per a la creació d'una nova "cultura empresarial i laboral" que estigui en sintonia amb aquest nou enfocament de la idea de conciliació.<sup>34</sup>

Hi ha moltes pràctiques o mesures que contribueixen a facilitar la conciliació entre el temps familiar, personal i laboral. Tot i que l'objectiu d'aquesta investigació es troba lluny de fer una enumeració exhaustiva d'aquestes pràctiques (una visió més completa i exhaustiva es pot trobar en el document *10 perquè per a la millora de l'organització del temps de treball*, elaborat l'any 2009 per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball), se'n poden esmentar les següents:

---

<sup>32</sup> Dades publicades per la Secretaria d'Administració i Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals (2010).  
<[http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio\\_Publica/Documents/politiques\\_socials/Conciliacio/Arxius/Dades%20conciliacio%2010.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio_Publica/Documents/politiques_socials/Conciliacio/Arxius/Dades%20conciliacio%2010.pdf)> (setembre de 2011).

<sup>33</sup> Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, o Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

<sup>34</sup> En aquest sentit, per exemple, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, promou o obliga, depenent de les característiques de l'organització o l'empresa, a la creació de plans d'igualtat, amb l'objectiu de vetllar per la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i d'eliminar la discriminació per raó de sexe. Entre els aspectes que han de tenir en compte els plans d'igualtat, es troben les mesures implantades per l'empresa que contribueixen a millorar la compatibilitat de la vida personal, familiar i laboral.

**a) Les que suposen una variació en el temps de treball:**

- Treball a temps parcial o reducció de la jornada laboral.
- Flexibilitat horària o adaptació de l'horari d'entrada/sortida a les necessitats familiars i/o personals.
- Comptes de temps de treball (permet organitzar el nombre d'hores treballades sobre la base d'hores diàries, setmanals, anuals o multianuals).
- Banc d'hores (permet accedir o bescanviar hores acumulades o retornar segons negociació).
- Jornada laboral comprimida (treballar més hores, menys dies), continuada (es realitza tota la jornada seguida, sense interrupcions) o intensiva (es fan menys hores de treball de les establertes i sense interrupcions).
- Descans compensatori (per compensar hores extraordinàries realitzades o substituir un descans no gaudit).

**b) Les que suposen pauses o interrupcions en el treball:**

- Excedència voluntària (per formació, per qüestions familiars...).
- Permisos (paternitat, maternitat).
- Dies d'assumptes personals.

**c) Les que impliquen una flexibilitat d'espai o locativa:**

- Teletreball o treball a domicili.
- Treball virtual.

Ara bé, les mesures de flexibilitat o de conciliació tenen un doble vessant. Shapiro enumera els beneficis i les sancions següents que se'n poden derivar de l'ús:

- Beneficis: l'habilitat creixent per gestionar el conflicte entre feina i vida personal, la satisfacció amb la feina, el compromís amb l'organització i la disminució de l'estrès i l'esgotament.
- Sancions: entrebanc professional, menys oportunitats de promoció, menys tutorització i *coaching*, salaris més baixos o actituds de ressentiment dels companys i companyes de feina.

Els enfocaments més innovadors en aquesta matèria entenen aquesta mena de mesures com una eina de gestió estratègica, en tant que contribueixen a la millora del que s'anomena "actius intangibles" de l'organització, entre els quals es troba el capital humà. En qualsevol cas, l'organització ha d'assegurar la no-penalització del personal que s'hi aculli, en termes de desenvolupament professional i noves oportunitats. Ryan i Kossek (2008) identifiquen quatre atributs clau per a la implementació d'aquestes mesures:

- Suport clar de les mesures per part de la persona supervisora.

- Universalitat de les mesures (disponibles per a tothom).
- Negociabilitat de les polítiques (evitar enfocaments únics, però també la sensació de biaix en les negociacions).
- Qualitat de la comunicació: demostració que les polítiques no són relacions públiques i claredat sobre com i quan es poden utilitzar les mesures.

### **3.4. Les teories conductuals: com hi encaixa la persona**

Si bé diferents estudis han relacionat característiques individuals amb èxit professional, aquests tendeixen a centrar-se en una o dues característiques (com ara l'autoestima, la intel·ligència, el locus de control o el neuroticisme), atributs sobre els quals difícilment els serveis d'orientació (*counselling*) o la mateixa persona que cerca feina poden influir. Per contra, el discurs d'ocupabilitat se centra en aquelles competències sobre les quals les persones tenen control i que, per tant, poden ser objecte d'activitats formatives per tal de desenvolupar-les.

El supòsit d'aquestes teories és que les persones tenen cert control sobre la tria de carrera i en la seva progressió subsegüent (vegeu al capítol 1 el concepte de carrera proteica). Així, les persones han de prendre un rol actiu en la gestió de les seves carreres que sigui congruent amb el context d'estratègies organitzacionals, més que esperar passivament en els sistemes organitzacionals de carrera professional (BALLOUT, 2007).

L'ocupabilitat és el principal actiu esperable d'una relació laboral per part de la persona treballadora, ja que és una condició crítica per tenir èxit professional. Representa una evolució del constructe de capital humà. Mentre que el capital humà apareix vinculat al credencialisme (el valor de la credencial educativa), l'ocupabilitat és més dinàmica, per tal com inclou competències que es poden desenvolupar en altres contextos. Alhora l'ocupabilitat, en tant que fa referència a competències personals (gestionar el projecte professional, competències de cerca de feina, etc.), fa de pont entre els determinants personals (motivació, autoeficàcia, autoestima, intel·ligència) i el credencialisme.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> És a dir, podríem dir que el capital humà adopta un model de "caixa negra" pel que fa als resultats individuals: analitza l'efecte que té el nivell de formació assolit i les hores de dedicació en els assoliments professionals. En canvi, l'ocupabilitat té un model més cognitiu i conductual: analitza quines conductes o competències estan vinculades a l'èxit professional.



Al capítol 2, en el marc de les teories de la gestió de la carrera, s'ha presentat el discurs de l'ocupabilitat. L'ocupabilitat és multidimensional i les persones, a banda de les seves circumstàncies personals (gènere, edat, classe social, etc.), difereixen en múltiples aspectes:

- En el bagatge de coneixements i habilitats (saber i saber fer), bagatge que inclou les competències específiques de l'àmbit disciplinari i professional,<sup>36</sup> i també en els atributs personals (saber ser i saber estar), atributs que inclouen les competències transversals d'acció professional.<sup>37</sup>
- En les habilitats per gestionar el seu projecte professional, trobar feina i mantenir-la. Difereixen en el grau de coneixement de les oportunitats del mercat laboral, en les competències més específiques de cercar una feina (com és la presentació del CV) o de gestionar els seus contactes o capital social.<sup>38</sup> Però també difereixen en aspectes més personals que influeixen en la conducta d'exploració (com ara l'autoconcepte o les habilitats de presa de decisions).
- En les actituds davant de l'ocupació: el valor del treball no és igual de central per a tothom, se n'esperen recompenses diferents (més o menys realistes) i l'encaix de l'ocupació en el projecte vital pot divergir. Alhora, això influeix en la disponibilitat davant de l'ocupació i en la mobilitat ocupacional i geogràfica.

En definitiva, el discurs de l'ocupabilitat versa sobre els molts factors de **diferència personal** que poden mediatitzar la influència tant dels determinants socials i de gènere com de les credencials educatives. Malauradament, però, hi ha poca recerca sobre la influència d'aquests factors en la inserció laboral del col·lectiu universitari.

Com s'adquireix l'ocupabilitat? Mitjançant mecanismes formals (educació/formació) o bé mitjançant mecanismes informals (*on the job learning*). El discurs de l'ocupabilitat integra tant les teories del capital humà com les organitzacionals. Engloba les variables analitzades com a claus en la gestió de la carrera i les vincula al desenvolupament del capital humà, per tal com s'ocupa i preocupa d'aquelles competències que permeten optimitzar el valor de la persona en el mercat de treball (és a dir, el seu capital humà). Així mateix, integra la disponibilitat i els

---

<sup>36</sup> Brennan (2001), en un estudi sobre la demanda de competències per part dels ocupadors, recull les competències següents: comunicació oral, treball en equip, gestió del temps, planificació i organització, iniciativa, presa de decisions, treball sota pressió, precisió i atenció al detall, adaptabilitat. Ara bé, l'autor adverteix que la llista de competències professionals varia segons el context, ja que la tipologia i la cultura empresarial són les que marquen les polítiques concretes de selecció i treball.

<sup>37</sup> Figuera et al. (2007) assenyalen, a partir de la població graduada de les universitats catalanes, que la manera de ser —personalitat, habilitats socials, comunicació, etc.— és el factor més important per accedir al lloc de treball, seguit de la capacitat de gestió i planificació i de la capacitat de treballar en grup.

<sup>38</sup> El capital social és "qui coneixes" (*who you know*) (LUTHANS et al., 2004). Adler i Kwon (2002) van trobar que el capital social té un impacte positiu en l'ajuda en la cerca de feina, en l'èxit de carrera i en àrees organitzacionals, com ara en l'intercanvi de recursos interunitat, les relacions amb proveïdors o fins i tot la facturació. Seibert i Kraimer (2001) van analitzar l'estructura de contactes que les persones tenen en una organització i que prediuen l'èxit, i van assenyalar que l'estratègia que maximitza l'èxit és un elevat nombre de contacte febles que maximitzi l'accés a recursos més algun contacte fort amb nivells elevats (*porters*).

mecanismes que les persones fan servir per tenir accés a les experiències d'aprenentatge clau dins d'un lloc de treball (és a dir, accés a activitats desafidores que hem vist en el marc de les teories organitzacionals).

Pel que fa a les teories de la reproducció social, el discurs de l'ocupabilitat considera el gènere com un element més dels múltiples elements diferenciadors que caracteritzen la persona. El gènere no s'aborda directament, sinó que el que s'aborda és l'anàlisi del potencial personal (competències específiques i transversals), les habilitats de gestió de la carrera professional (màrqueting i presentació) i l'actitud envers l'ocupació, qüestions totes emmarcades pel gènere.

Com s'ha vist al capítol 2, hi ha nombrosa recerca sobre elements individuals i el seu impacte en l'èxit professional.<sup>39</sup> En canvi, encara n'hi ha poca que es faci sota el marc integrador que aporta el constructe d'ocupabilitat, si bé articles com els de Van der Heijden et al. (2009) i De Vos et al. (2011) en són uns bons exemples. El primer vincula l'ocupabilitat a les activitats de formació formals i informals, mentre que el segon analitza la relació de l'ocupabilitat amb l'èxit professional.<sup>40</sup>

### 3.5. Un esquema integrador

Hi ha dos models explicatius sobre l'èxit d'inserció laboral (Ng et al., 2005):

- **Model de concurs de mobilitat**, segons el qual l'èxit professional és producte del capital humà (quantitat d'experiència laboral, quantitat de coneixement).
- **Model de mobilitat patrocïnada**, segons el qual l'èxit professional és producte de l'estatus sociodemogràfic (les elits establertes presten una atenció especial als membres que es considera que tenen més potencial i, per tant, els proporcionen activitats patrocïnades per ajudar-los a guanyar la competició).

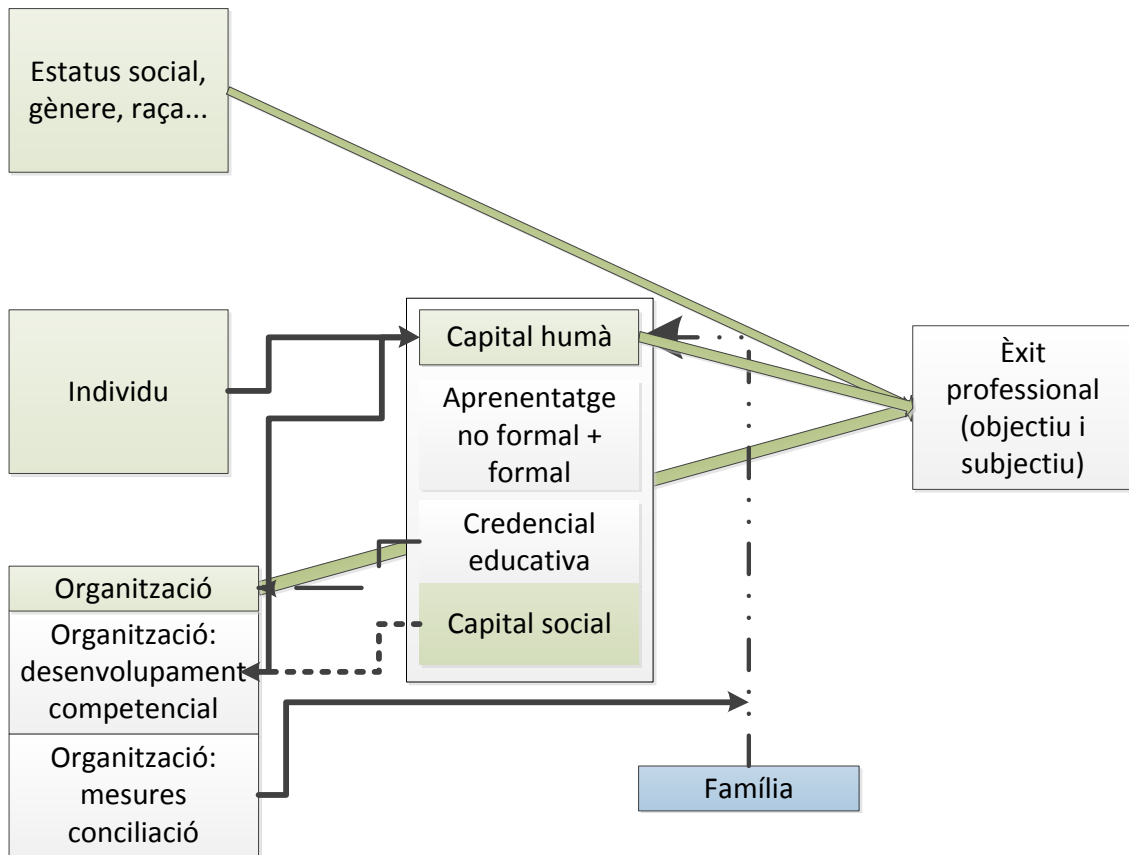
---

<sup>39</sup> Per exemple, Ng et al. (2006) desenvolupen una recerca sobre el locus de control en el treball i la seva influència a la feina. Seibert, Crant i Kraimer (1999) investiguen sobre la proactivitat i l'èxit laboral. Greenhaus (2003) i Michel et al. (2011) demostren l'efecte moderador de l'autoestima —el primer— i el del neuroticisme i el locus de control intern —el segon— en l'impacte del CTF. La recerca de Richman i Leary (2009) mostra que les reaccions a la discriminació són diferents segons els constructes perceptius de les persones. Diverses recerques, com ara les de Judge et al. (1995) i Ng et al. (2005), analitzen l'impacte de motivadors com la centralitat del treball (*work centrality*). Luthans et al. (2004) teoritzen sobre la importància d'elements com la confiança, l'optimisme, l'esperança o la resiliència. En la metaanàlisi de Ng et al. (2005) el neuroticisme apareix com un predictor de la insatisfacció laboral, mentre que la proactivitat i el locus de control intern estan fortament associats a la satisfacció laboral i feblement al salari. Vegeu la relació d'estudis sobre temàtiques com l'autoeficàcia, l'autoestima, les aspiracions de carrera, la centralitat del lloc de treball, l'encaix de la persona en el lloc de treball, les competències de gestió de xarxes (*networking*), etc. a Rasdi et al. (2009).

<sup>40</sup> Els autors mesuren l'ocupabilitat mitjançant 47 ítems dividits en cinc escales: 15 ítems sobre expertesa ocupacional (p. ex. "Em considero competent per indicar quan el meu coneixement és insuficient per desenvolupar una tasca"), 8 ítems sobre anticipació i optimització (p. ex. "Estic focalitzat/ada a desenvolupar-me contínuament"), 8 ítems sobre flexibilitat personal (p. ex. "M'adapto als desenvolupaments dins de la meva organització"), 7 ítems sobre sentit corporatiu (p. ex. "Estic involucrat/ada en l'assoliment de la missió de la meva organització/departament") i 9 ítems sobre equilibri (p. ex. "Pateixo estrès relacionat amb el treball").

- En el nostre plantejament, als determinants socials i de capital humà, hi afegim l'impacte que tenen les accions de les persones en l'augment i la millora del seu capital humà, més el rol de l'organització en la possibilitat d'èxit professional (vegeu l'esquema 2).

Esquema 2. Marc conceptual de referència d'aquesta investigació de l'èxit professional



Així doncs, aquesta recerca preveu els tipus de determinants de l'èxit professional següents, entesos en la seva doble dimensió objectiva i subjectiva:

- Considerem que el **capital humà** conté totes aquelles competències adquirides tant en la formació reglada com en la no reglada i, en especial, l'adquirida en les experiències laborals. Aquest capital inclou també el conjunt de relacions que ha estat capaç de desenvolupar al llarg de la seva vida professional (*networking*) dins i fora de l'empresa, per tal com aquests contactes suposen capacitat per accedir a recursos externs i milloren la seva productivitat (vegeu els estudis relatius a l'impacte de la intel·ligència emocional en el rendiment laboral).
- La **persona**, amb les seves motivacions, personalitat, proactivitat, intel·ligència, etc., gestionarà la seva formació, la cerca de contactes i les experiències laborals, i es

convertirà així en un agent actiu en l'assoliment del seu èxit professional (teories de l'ocupabilitat).

- Els **determinants socials**, és a dir, el gènere, la classe social o la raça, van associats a un conjunt de prejudicis i d'expectatives vinculades als rols que s'han de desenvolupar en l'esfera familiar i laboral. En la mesura que la imatge de la dona es percep com a contradictòria de les característiques que ha de tenir un líder, el fet de ser dona obstaculitzarà el progrés en l'escala jeràrquica o en l'assoliment de llocs executius (teories de la reproducció social).
- L'**organització** determinarà les possibilitats de promoció, les perspectives de millora i el salari, en primer lloc pels seus propis recursos (no és el mateix una empresa de 10 treballadors que una de 500, o un hospital que una institució financera). En segon lloc, les seves polítiques de desenvolupament competencial, si en disposa, afectaran el desenvolupament del capital humà de les persones que hi treballen. En aquest punt conflueixen les teories organitzacionals amb les del capital humà. En tercer lloc, també s'ha vist que l'accés a aquestes oportunitats formatives, en especial les vinculades a accedir a feines desafidores d'alta visibilitat, depenen, en gran part, de disposar del suport de persones de dins de l'organització; en aquest punt hi ha interacció d'aquestes teories amb les de la reproducció social. Finalment, la implementació de polítiques de flexibilitat laboral podrà moderar el possible impacte que té el desenvolupament d'una família.
- A aquests quatre factors (educació/competències, determinants socials, individu i organització), cal afegir-hi un que té una dimensió temporal: el desenvolupament de la **família**. El fet de tenir família implica introduir un rol amb fortes demandes temporals que pot entrar en conflicte amb el rol professional (CTF); una altra vegada la influència es preveu més negativa per a les dones, perquè el rol de cura dels infants recau principalment sobre elles. Aquest factor podria ser determinant en la **depreciació del capital humà**.

## CAPÍTOL 4. METODOLOGIA

AQU Catalunya, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, va dur a terme durant l'any 2009 l'estudi *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari*, prenent com a referència la base de dades del col·lectiu universitari graduat l'any 2004 i enquestat el 2008. Els principals objectius de la recerca van ser els següents: en primer lloc, analitzar i descriure la transició al mercat laboral de la població graduada, partint d'una bateria d'onze indicadors, per determinar si hi ha diferències en la qualitat de la inserció laboral des del punt de vista del gènere; en segon lloc, analitzar la qualitat de la inserció del col·lectiu de graduades, utilitzant l'indicador de qualitat de la inserció proposat per Corominas et al. (2007), amb la finalitat de determinar quines són les variables que influeixen en la qualitat de la seva inserció.

Els resultats de l'estudi esmentat van posar de manifest el trencament d'alguns mites sobre la relació entre dona i inserció en el mercat laboral, especialment els relacionats amb la discriminació laboral per raó de gènere. Així, després d'analitzar tots i cadascun dels indicadors per a homes i dones, en termes globals podem concloure que **no hi ha diferències significatives per raó de gènere** pel que fa a la qualitat de la inserció **tres anys després de la graduació**. Les grans diferències vénen donades per la titulació cursada, que es constitueix com la peça clau de la qualitat de la transició al mercat laboral i influeix en el comportament del conjunt d'indicadors analitzats.

Ara bé, considerem que una gran part de les conclusions a què es va arribar s'han de contextualitzar, tenint en compte les característiques de la població mostra estudiada (joves titulades i titulats universitaris només tres anys després de graduar-se). És, per tant, molt probable que realitats com ara el sostre de vidre, el sostre de ciment, la discriminació salarial, la segregació vertical de l'ocupació o la doble presència, entre d'altres, no hagin tingut temps d'influir en la transició al mercat laboral del col·lectiu de dones. En aquesta línia, el seguiment de la mostra del col·lectiu graduat l'any 2001 en un interval de temps més llarg (deu anys després de graduar-se) posaria de manifest la influència o no de la variable temps en aquests resultats; de tal manera que es pogués analitzar com es veuen influenciades les trajectòries laborals de les dones per aspectes relacionats amb la discriminació laboral, o bé si es continua donant una equitat de gènere.

Aquesta recerca es planteja, per tant, com una continuació de l'estudi *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari* (Bará et al., 2010), estudi que està basat en l'anàlisi comparativa entre homes i dones dels resultats de l'enquesta d'inserció laboral de les persones graduades de les

universitats públiques catalanes duta a terme l'any 2008. En aquest segon estudi es pretén analitzar la situació del col·lectiu deu anys després de la graduació, amb l'objectiu d'estudiar el seu èxit professional i d'introduir elements explicatius d'aquest èxit professional des de la perspectiva de gènere.

Es planteja una investigació no experimental de caire descriptiu i explicatiu, desenvolupada sobre la base d'una metodologia quantitativa i empíricoanalítica, mitjançant la tècnica de l'enquesta en format qüestionari. Entenem que aquesta aproximació metodològica és la més adient en una fase exploratòria on el que es pretén és quantificar el problema objecte d'anàlisi (l'èxit professional des de la perspectiva de gènere), però en què, per poder aportar un marc explicatiu, caldran recerques posteriors que adoptin un enfocament ideogràfic que permeti copsar, entendre i explicar les singularitats que el nostre enfocament no tan sols no permet fer aflorar, sinó que tendeix a homogeneïtzar en tant que versa sobre mesures centrals.

#### **4.1. Objectius de la recerca**

D'acord amb el que s'ha explicat més amunt, la recerca que es presenta té dos grans objectius:

1. Analitzar si hi ha diferències de gènere en l'èxit professional.
2. Explicar les diferències en l'èxit professional a partir dels marcs de referència del capital humà, la reproducció social, les teories organitzacionals i les teories conductuals.

La taula 1 recull els objectius específics, la seva relació amb el marc teòric i les estratègies d'obtenció de la informació, mentre que la taula 2 planteja, per a cada objectiu específic, les hipòtesis que es contrastaran, hipòtesis que es deriven del marc teòric descrit als capítols anteriors.

Taula 1. Objectius, marc teòric i estratègies d'obtenció de la informació

Objectius de recerca	Marc teòric	Estratègies d'obtenció de la informació
1. Definir el constructe d'èxit professional a partir tant de variables objectives com subjectives	Constructe d'èxit professional (capítol 2)	Anàlisi de components principals per variables categòriques (capítol 8.1)
2. Analitzar si hi ha diferències en l'èxit professional de gènere controlant l'efecte de subàrea	Model de transició laboral de les persones graduades (BARÁ et al., 2010) Teories de la reproducció social (capítol 3)	Descriptiva de les variables que componen l'èxit professional (capítol 5) Anàlisi de les diferències en el constructe d'èxit professional (capítol 8.2)
3. Explicar les diferències en l'èxit professional		
3.1. A partir de la titulació d'origen	Model de transició laboral de les persones graduades (BARÁ et al., 2010)	Descriptiva del context laboral d'àmbit i branca d'activitat econòmica per titulació (capítol 6) Anàlisi de les diferències en el constructe d'èxit professional (capítol 8.2)
3.2. A partir de variables de capital humà	Teories del capital humà i de l'ocupabilitat (capítol 3)	Descriptiva del context personal (capítol 7) Anàlisi de les diferències d'èxit professional (capítol 8.2)
3.3. A partir de variables relatives a l'estatus socioeconòmic i a la situació familiar	Teories de la reproducció social (capítol 3)	Descriptiva del context personal (capítol 7) Anàlisi de les diferències d'èxit professional (capítol 8.2)
3.4. A partir de variables de les organitzacions on s'insereixen les persones graduades	Teories organitzacionals (capítol 3)	Descriptiva del context laboral (capítol 6) Anàlisi de les diferències en el constructe d'èxit professional (capítol 8.2)
3.5. A partir de variables personals	Teories del capital humà i de l'ocupabilitat (capítol 3)	Descriptiva del context personal (capítol 6), de la disponibilitat de les persones graduades per assumir tasques que desenvolupen competències directives Anàlisi de les diferències d'èxit professional (capítol 8.2)
4. Modelitzar l'èxit professional a partir dels marcs teòrics existents	Marcs explicatius de l'èxit professional (capítol 3)	Model de regressió de l'èxit professional (capítol 8.3)

Taula 2. Objectius i hipòtesis

Objectius de recerca	Hipòtesis de recerca
1. Definir el constructe d'èxit professional a partir tant de variables objectives com subjectives	-
2. Analitzar si hi ha diferències en l'èxit professional de gènere controlant l'efecte de subàrea	Hip. 1. Deu anys després de la graduació, hi haurà diferències en l'èxit professional entre homes i dones controlant la titulació d'origen
3. Explicar les diferències en l'èxit professional	
3.1. A partir de la titulació d'origen	Hip. 2. Hi haurà diferències en l'èxit professional segons la titulació estudiada Hip. 2a. La titulació està associada a l'àmbit públic o privat i al sector d'activitat professional Hip. 2b. L'àmbit i el sector d'activitat estan associats a l'èxit professional
3.2. A partir de variables de capital humà	Hip. 3. Hi haurà diferències en l'èxit professional segons el capital humà Hip. 3a. Com més dedicació laboral (jornada a temps complet, hores de contracte i hores de dedicació), més èxit professional Hip. 3b. La formació continuada i el rendiment acadèmic estaran associats positivament a l'èxit professional
3.3. A partir de variables relatives a l'estatus socioeconòmic i a la situació familiar	Hip. 4. Les variables sociodemogràfiques tindran un impacte en l'èxit professional Hip. 4a. La situació familiar, en concret tenir descendència i ser dona, estarà negativament associada a l'èxit professional Hip. 4b. Com més alt sigui l'origen socioeconòmic, millor inserció laboral Hip. 4c. Les persones que estiguin en situació de carreres professionals dobles (tots dos membres de la parella tenen carrera professional) veuran empitjorat el seu èxit professional si la parella té un èxit professional superior
3.4. A partir de variables de les organitzacions on s'insereixen les persones graduades	Hip. 5. El context organitzacional està relacionat amb l'èxit professional Hip. 5a. La dimensió de l'organització està relacionada amb els guanys i les possibilitats de promocionar Hip. 5b. Les polítiques d'oportunitats per desenvolupar competències directives estaran associades a un èxit professional més gran Hip. 5c. Les mesures de flexibilitat laboral seran un element facilitador de l'èxit professional, en especial per a les dones
3.5. A partir de variables personals	Hip. 6. La disposició a assumir nous reptes i funcions que desenvolupin tasques directives estarà associada a un èxit professional més gran
4. Modelitzar l'èxit professional a partir dels marcs teòrics existents	-

## 4.2. Descripció de l'instrument

L'annex I recull l'enquesta utilitzada. La taula 3 mostra les variables usades en l'anàlisi, agrupades d'acord amb el marc teòric de referència que s'ha descrit als capítols anteriors.



Taula 3. Variables utilitzades per a l'anàlisi. Descripció i tipologia

Èxit professional	Èxit objectiu	Adequació en el treball	Ordinal
		Tipus de contracte	Nominal
		Hores de contracte	Numèrica
		Hores de dedicació	Numèrica
		Guanys	Ordinal
		Oportunitats de promoció	Nominal
		Funcions de direcció i gestió	Ordinal
		Nivell de responsabilitat	Ordinal
	Èxit subjectiu	Satisfacció amb el contingut de la feina	Numèrica
		Satisfacció amb les perspectives de millora	Numèrica
		Satisfacció amb el nivell de retribució	Numèrica
Satisfacció amb la feina en general		Numèrica	
Capital humà	Jornada a temps complet	Ordinal	
	Hores setmanals estipulades en el contracte	Ordinal	
	Hores de dedicació reals a la feina	Ordinal	
	Rendiment acadèmic	Nominal	
	Continuació d'estudis	Nominal	
Reproducció social	Nivell d'estudis més elevat dels progenitors	Nominal	
	Nombre de criatures	Ordinal	
	Edat de la criatura més petita	Numèrica	
	Hores a la setmana d'ajuda domèstica	Numèrica	
	Nivell professional de la parella	Numèrica	
Organització	Branca d'activitat econòmica de l'empresa	Numèrica	
	Àmbit de l'empresa	Numèrica	
	Nombre de personal de l'empresa	Numèrica	
	Oportunitats per assumir noves funcions o responsabilitats diferents de les que ja es desenvolupen	Numèrica	
	Oportunitats per desenvolupar nous projectes o productes, noves línies d'acció, estratègies, etc.	Numèrica	
	Oportunitats per coordinar equips de treball i gestionar els problemes que se'n puguin derivar (a causa de la manca de competència/experiència del personal, les resistències al canvi...)	Numèrica	
	Oportunitats per assumir funcions, tasques o projectes d'alta visibilitat dins de l'empresa	Numèrica	
	Oportunitats per assumir un rol clau en la presa de decisions que puguin tenir impacte directe en el negoci	Numèrica	
	Oportunitats per viatjar freqüentment (dues vegades al mes o més)	Numèrica	

<b>Disponibilitat per al desenvolupament competencial en la institució</b>	Disposició a assumir noves funcions o responsabilitats diferents de les que ja es desenvolupen	Numèrica
	Disposició a desenvolupar nous projectes o productes, noves línies d'acció, estratègies, etc.	Numèrica
	Disposició a coordinar equips de treball i gestionar els problemes que se'n puguin derivar (a causa de la manca de competència/experiència del personal, les resistències al canvi...)	Numèrica
	Disposició a assumir funcions, tasques o projectes d'alta visibilitat dins de l'empresa	Numèrica
	Disposició a assumir un rol clau en la presa de decisions que puguin tenir impacte directe en el negoci	Numèrica
	Disposició a viatjar freqüentment (dues vegades al mes o més)	Numèrica
	Disposició a viatjar freqüentment (dues vegades al mes o més)	Numèrica
	Disposició a anar a treballar a una altra ciutat o un altre país (mobilitat geogràfica)	Numèrica
	Disposició a augmentar la dedicació en funció de la necessitat	Numèrica

### 4.3. Població i mostra

L'any 2009, en l'estudi *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari* es va prendre com a referència la base de dades del col·lectiu universitari graduat l'any 2004 i enquestat el 2008. Ara, i plantejant la nova recerca com una continuació d'aquesta, la població objecte d'estudi canvia: serà la població titulada de l'any 2001 que es va enquestar el 2005. De manera que tindrem, d'una banda, la caracterització en dos moments diferents de la trajectòria professional i, de l'altra, la fotografia de la situació laboral deu anys després de la graduació.

Els criteris de selecció de la mostra han estat els següents:

- Població enquestada el gener del 2005 (promoció del 2001), que l'any 2011 ha fet deu anys que està inserida en el mercat laboral.
- S'han triat titulacions pertanyents als cinc àmbits disciplinaris, perquè la bibliografia mostra que l'orientació dels estudis té una gran influència en la tipologia i la qualitat de la inserció professional.
- Dins dels àmbits disciplinaris, s'han triat titulacions on la proporció d'homes i dones sigui similar, a fi de permetre fer contrastos estadístics per gènere. Això comporta que la població resultant no sigui tan representativa pel que fa a la població graduada com si s'haguessin triat titulacions on el volum de persones graduades és més gran (com ara Mestres o Enginyeria Industrial), però en aquestes titulacions la baixa proporció d'un dels dos gèneres no permetria fer contrastos estadísticament significatius.
- S'han triat titulacions amb un volum de persones graduades enquestades superior a 30, a fi de poder permetre dur a terme contrastos estadístics.

**Taula 4. Població 2011**

	<b>N</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>% dones</b>	<b>% homes</b>
<b>Història</b>	272	146	126	53,68%	46,32%
<b>Economia i ADE</b>	610	323	287	52,95%	47,05%
<b>Química</b>	168	106	62	63,10%	36,90%
<b>Medicina</b>	249	182	67	73,09%	26,91%
<b>ETI Química</b>	133	61	72	45,86%	54,14%
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	346	161	185	46,53%	53,47%
<b>Total</b>	<b>1.778</b>	<b>979</b>	<b>799</b>	<b>55,06%</b>	<b>44,94%</b>

Es va calcular la mostra necessària per obtenir un error de mostreig per titulació i universitat no superior al 8%. S'aconsegueixen un total de 1.101 enquestes d'una població vàlida de 1.778 individus, xifra que representa el 61,92% de respostes, amb un error de mostreig de l'1,86%.

Taula 5. Mostra 2011

	<b>N</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>% dones</b>	<b>% homes</b>
<b>Història</b>	192	104	88	54,17%	45,83%
<b>Economia i ADE</b>	328	170	158	51,83%	48,17%
<b>Química</b>	108	71	37	65,74%	34,26%
<b>Medicina</b>	134	101	33	75,37%	24,63%
<b>ETI Química</b>	92	41	51	44,57%	55,43%
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	247	115	132	46,56%	53,44%
<b>Total</b>	<b>1.101</b>	<b>602</b>	<b>499</b>	<b>54,68%</b>	<b>45,32%</b>

El treball de camp es va dur a terme del 3 al 25 de març de 2011. L'horari de les trucades va ser de 9 del matí a 10 del vespre.

La durada mitjana de les enquestes va ser de 13 minuts i 16 segons: 13 minuts i 26 segons si la persona treballava aleshores, 11 minuts i 20 segons si no treballava aleshores però havia treballat després dels estudis, i 3 minuts i 34 segons si no havia treballat després de finalitzar els estudis.

Taula 6. Resum de les trucades finals

	<b>N</b>	<b>Percentatge</b>
<b>Entrevista correcta</b>	1.101	61,9%
<b>No vol contestar dades obligatòries</b>	3	0,2%
<b>No vol fer/continuar l'enquesta</b>	101	5,7%
<b>Entrevista anul·lada</b>	19	1,1%
<b>Entrevista ajornada</b>	157	8,8%
<b>No contesta</b>	38	2,1%
<b>Comunica / Ocupat</b>	2	0,1%
<b>Contestador</b>	16	0,9%
<b>Persona no localitzable</b>	45	2,5%
<b>No es pot localitzar</b>	14	0,8%
<b>Telèfon avariats</b>	109	6,1%
<b>Telèfon erroni</b>	38	2,1%
<b>Fax</b>	0	0,0%
<b>Excés de trucades</b>	135	7,6%
	<b>1.778</b>	<b>100,0%</b>

Per a la recollida de la informació es va utilitzar l'estratègia d'enquesta telefònica (sistema CATI).<sup>41</sup>

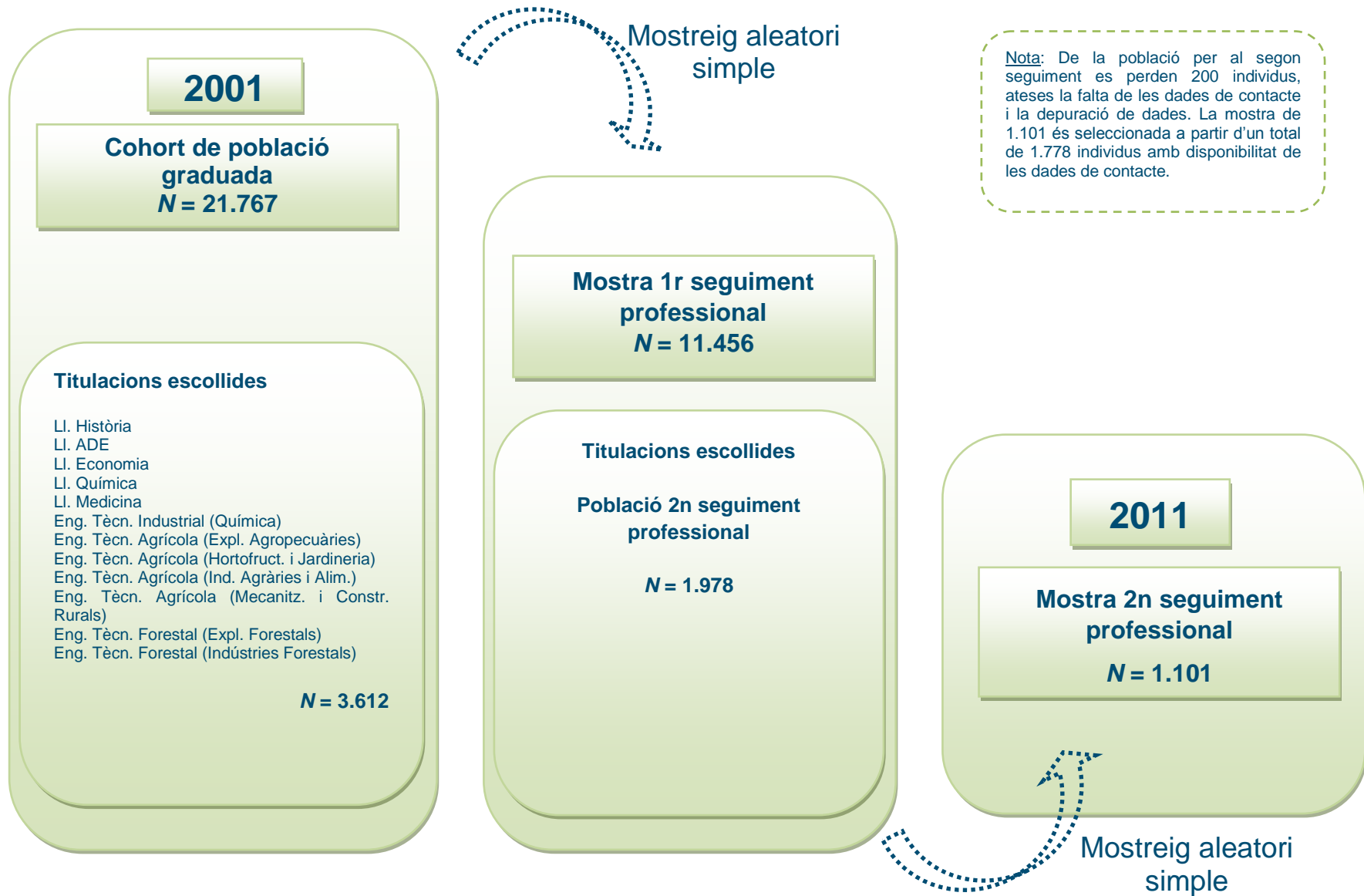
Per al primer seguiment professional, el 2005, la mostra ( $N = 11.456$ ) va ser seleccionada per mitjà d'un mostreig aleatori simple, per tal d'obtenir un error de mostreig, per titulació i universitat, no superior al 8%. La utilització d'un dels mètodes de mostreig probabilístic<sup>42</sup> ens assegura que aquesta mostra de persones graduades seleccionada és representativa a escala de titulació i d'universitat, i també per agregacions d'aquestes de la població graduada del 2001.

Com s'ha comentat, correspon a la població titulada l'any 2001 dels ensenyaments concrets, de la qual ja disposem d'un primer seguiment professional el 2005. És a dir, la població objectiu és un subconjunt de la mostra del primer seguiment del 2005, que anomenarem "població del segon seguiment professional".

La figura 1 resumeix el procés de selecció de la mostra a partir de les poblacions corresponents.

<sup>41</sup> L'empresa que va dur a terme el treball de camp és GESOP, Gabinet d'Estudis Socials i Opinió Pública, SL.

<sup>42</sup> Parlem d'una mostra representativa de la població o no esbiaixada si, aproximadament, reuneix les característiques de la població objecte d'estudi. La garantim per mitjà de l'ús de mètodes de mostreig probabilístic, on tots els individus tenen la mateixa probabilitat de ser escollits per formar part de la mostra. Un exemple n'és el mostreig aleatori simple, mètode utilitzat per a la selecció mostral en els estudis d'inserció laboral de la població graduada de les universitats catalanes elaborats per AQU Catalunya.



Abans d'analitzar les dades resultants d'aquesta mostra, cal establir la representativitat sobre la seva població, és a dir, assegurar-se que no és una mostra esbiaixada (responen l'enquesta les persones que tenen una bona inserció o, a la inversa, responen les que estan pitjor?). Aquesta qüestió s'aborda a l'apartat següent.

#### **4.4. La mostra del 2011 està esbiaixada? Anàlisi de les persones que no han contestat**

Per respondre a aquesta pregunta, es comprova si la situació laboral del 2005 entre les persones que no han estat enquestades en l'actualitat (2011) i les que sí que han estat enquestades per al segon seguiment professional (2011) coincideix o si, per contra, no es troben evidències suficients per dir que tenen les mateixes condicions laborals.

Els indicadors dels quals podem extreure aquesta comparativa són els següents: gènere, situació laboral, adequació de les funcions en el lloc de treball, funcions de direcció en el lloc de treball, guanys anuals bruts i satisfacció general amb el lloc de treball.

En cadascun dels sis subàmbits escollits, es comparen els resultats d'aquests indicadors per a l'any 2005 entre les persones graduades no enquestades i les enquestades el 2011 (vegeu les taules de resultats de l'annex II).

Visualment, sembla haver-hi una certa desviació entre tots dos grups: en la distribució del gènere en el subàmbit de Química i en l'estatus laboral en el d'Economia i ADE.

Els contrastos d'hipòtesis per la igualtat de proporcions per a cadascun dels indicadors mostren que no hi ha evidències suficients per rebutjar la igualtat entre tots dos grups, excepte per a la taxa d'ocupació (taula 3 de l'annex II) a Economia i ADE, on la diferència entre taxes és estadísticament significativa: la taxa d'ocupació el 2005 és més alta per a les persones que no han estat enquestades el 2011 que per a les que sí que ho han estat.

Tot i així, ateses les característiques de l'estudi i el resultat global dels contrastos, es considera que la diferència trobada no és suficient per estimar que la mostra del 2011 està esbiaixada. Per tant, es conclou que sí que és representativa de la població d'estudi.

#### **4.5. Tècniques d'anàlisi**

Com bé apunten Navarro et al. (2010), en investigacions de caràcter social, fonamentalment hi intervenen dades que reflecteixen una qualitat o categoria. Aquesta mena de dades poden contenir una barreja de diferents tipus de variables, moltes de les quals estan mesurades en categories ordenades o desordenades. Les variables contínues poden, en molts casos, tractar-se com a variables categòriques, coincidint cada categoria o qualitat amb el seu valor. Aquest tipus de variables requereixen diferents tractaments en el procés d'anàlisi de dades, els quals no sempre són tan evidents. Molts d'aquests conjunts de dades poden contenir variables que poden estar relacionades linealment o no, fet que també haurà d'estar reflectit en l'anàlisi.

Per a la part estadística descriptiva s'han utilitzat indicadors i contrastos diferents en funció de si les dades són quantitatives (ordinals o contínues) o categòriques (nominals):

- Per a les variables quantitatives es fan servir els estadístics descriptius tradicionals, com ara la mitjana, la desviació típica i la grandària mostral. També s'ha fet ús dels contrastos per a la diferència de mitjanes per a dues mostres independents amb variàncies de població desconegudes, considerant la seva igualtat o no a partir del test de Levene per a la igualtat de variàncies.
- Per a les variables categòriques s'utilitzen les proporcions com a estadístics descriptius i la prova khi quadrat per al contrast d'independència entre variables. També s'ha fet ús del contrast de la igualtat de dues proporcions per a dues mostres independents.

Es pren com a consideració una significació  $\alpha$  igual al 5% en tots dos contrastos d'hipòtesis.

Per a la part multivariant són dues les tècniques estadístiques utilitzades: l'anàlisi de components principals per a dades categòriques i el model lineal general de regressió.

- ***Anàlisi de components principals per a dades categòriques***

El mètode de components principals és una eina estadística àmpliament utilitzada en diverses àrees de coneixement, sobretot en aquelles en què hi ha un gran volum de dades i, per tant, augmenta la necessitat de conèixer-ne l'estructura i les seves interrelacions. En molts dels casos, les dades a treballar no compleixen les premisses necessàries per a la seva utilització, especialment la relació lineal entre variables necessària per a l'ús d'aquesta tècnica.

Alternativament, en versions recents del paquet estadístic SPSS, hi apareixen els anomenats mètodes amb escalament òptim, com ara l'anàlisi de components principals per a dades categòriques. Aquesta tècnica, igual que la seva homòloga per a variables contínues (ACP), pot considerar-se com una tècnica exploratòria de reducció de les dimensions d'una base de dades incorporant-hi variables nominals, ordinals i numèriques. El mètode posa de manifest, de forma exploratòria, les relacions existents entre variables originals, entre els casos, i entre variables i casos; i també la possibilitat de la construcció d'un índex (primer component principal) que captura el màxim percentatge de variància de les variables originals que intervenen en l'anàlisi.

Es decideix utilitzar aquesta nova metodologia de components principals per a variables categòriques precisament per la naturalesa de les variables que intervenen en aquest estudi.

- ***Model lineal general de regressió***

Per analitzar quines són les variables diferencials i en quina mesura es troben associades amb l'índex de l'èxit professional es fa servir el model lineal general de regressió.

Es parteix de l'estimació del model factorial complet. Atesa la no-implementació de cap mètode de selecció de variables, totes les variables formen part de l'equació del model. Es va repetir el procés d'estimació tot eliminant, en cadascun dels passos, aquelles predictores que no són significatives (coeficient de regressió no significatiu) fins a obtenir el

model de regressió vàlid; es considera model vàlid aquell en què, amb tots els coeficients de regressió significatius, el resultat de l'anàlisi de la variància també ho és.

A l'hora d'analitzar els supòsits de la regressió, es fa servir el test de Kolmogorov-Smirnov, per comprovar si els residus estan normalment distribuïts (gràfic Q-Q), i l'estadístic de Durbin-Watson, per comprovar que no hi ha autocorrelació.



## CAPÍTOL 5. L'ÈXIT PROFESSIONAL DEU ANYS DESPRÉS DE LA GRADUACIÓ

En aquest capítol es descriurà la qualitat de la inserció laboral, l'any 2011, de la població graduada de les titulacions seleccionades, persones que, recordem-ho, fa deu anys que van finalitzar els seus estudis, concretament l'any 2001 (el 1998 per a Medicina). La qualitat de la inserció laboral es descriurà partint d'una bateria d'indicadors que s'estructura de la manera següent:

1. Descripció de la situació laboral: taxa d'ocupació, taxa d'atur, taxa d'inactivitat.
2. Taxa d'inactivitat per motius familiars.
3. Tipus de contracte: taxa d'estabilitat, taxa de temporalitat, persones autònomes.
4. Jornada laboral: taxa de treball a temps parcial.
5. Retribucions: percentatge de mileuristes, de dosmieuristes, de més de dosmieuristes.
6. Adequació a la formació universitària: percentatge de persones que duen a terme funcions específiques, percentatge que duen a terme funcions de nivell universitari, percentatge que fan funcions de nivell no universitari, taxa d'adequació de la feina als estudis.
7. Assoliment de posicions de responsabilitat: percentatge de persones que desenvolupen funcions de direcció o gestió, percentatge que tenen càrrecs de direcció o gerència, percentatge de quadres intermedis o que no tenen responsabilitat sobre altres persones i, finalment, percentatge de persones que han promocionat (ja sigui per canvi de feina o dins de la mateixa feina).
8. Satisfacció amb la feina: mitjana de satisfacció general amb la feina, amb el contingut, amb les retribucions, amb les perspectives de millora i amb les mesures de conciliació familiar disponibles a l'organització.

9. Índex de qualitat ocupacional (IQO), que integra quatre aspectes de la qualitat de la inserció: el tipus de contracte (C), la retribució (R), l'adequació del treball als estudis universitaris (A) i la satisfacció (S).

$$IQO = \frac{C + R + A + S}{4} * 100$$

La majoria d'aquests indicadors ja formaven part de la bateria emprada l'any 2008 per comparar la inserció laboral de la població graduada al cap de tres anys de finalitzar els estudis (BARÁ et al., 2010). Els indicadors dels apartats 3 i del 5 al 9 formen part del constructe adoptat en aquesta recerca sobre l'èxit professional: els indicadors dels apartats 3, 5, 6 i 7 corresponen a la descripció de l'èxit objectiu, mentre que els abordats als apartats 8 i 9 fan referència a la dimensió subjectiva de l'èxit professional. Així, considerem que l'èxit professional inclou elements relacionats tant amb els ingressos assolits com amb l'adequació de la feina als estudis realitzats o amb la satisfacció que proporciona el treball desenvolupat.

Al capítol 8 s'analitzen aquests indicadors de manera conjunta, mitjançant una anàlisi de components principals per a dades categòriques, amb l'objectiu de construir un únic índex que reculli l'èxit professional i que inclogui tant indicadors objectius com subjectius.

A banda del gènere, l'anàlisi dels indicadors també considerarà possibles diferències entre les diferents titulacions. Tots els estudis d'inserció laboral de població graduada que consideren la tipologia de titulació, tant en l'àmbit nacional (AQU CATALUNYA, 2001; 2005; 2008; 2011) com internacional (BROWN, 2004; CAMMELLI, 2009; HESA, 2010), mostren que la titulació té una influència considerable en la velocitat i la qualitat de la inserció laboral.

Per no fer carregosa la lectura, s'ha elaborat un annex on es poden trobar els contrastos de proporcions per gènere, i un altre on es resumeixen els contrastos khi quadrat, contrastos que analitzen si la titulació està relacionada amb les variables estudiades o bé n'és independent.

## **5.1. Situació laboral**

L'ocupació, l'atur i la taxa d'activitat són indicadors macroeconòmics emprats a bastament en el seguiment de la situació dels mercats laborals, per tal com són indicadors de la seva situació de fortalesa o debilitat. Aquests indicadors varien, com s'ha vist al capítol 1, per països i, dins de cada país, per nivell educatiu i gènere.

El 93% de les persones graduades enquestades treballaven en el moment de l'enquesta, el 5% es trobava en situació d'atur i l'1,2% en situació d'inactivitat (vegeu la taula 1). La taxa més alta d'atur la tenien les persones graduades en Geografia i Història (12,5%), seguides de les d'Enginyeria Tècnica Agrícola (5%), mentre que a la resta de subàrees vorejava el 3,5%.

Taula 1. Persones ocupades, aturades i inactives

	N	Situació laboral		
		Ocupació	Atur	Inactivitat
Història	192	84,4%	12,5%	3,1%
Economia i ADE	328	95,1%	3,4%	1,5%
Química	108	94,4%	3,7%	1,9%
Medicina	134	99,3%	0%	0,7%
ETI Química	92	93,5%	3,3%	3,3%
Eng. Tècnica Agrícola	247	93,9%	4,9%	1,2%
<b>Total</b>	<b>1.101</b>	<b>93,3%</b>	<b>4,9%</b>	<b>1,8%</b>

La **taxa d'inactivitat** és molt baixa (2%) si la comparem amb la de l'11% del total de persones d'entre 25 i 54 anys a Catalunya el primer trimestre del 2011 (font: INE), i és coherent amb allò exposat al capítol 1 (com més nivell de formació, més elevada és la taxa d'activitat laboral).

La taula 2 compara les taxes d'ocupació i atur per a homes i dones.

Taula 2. Taxa d'ocupació i taxa d'atur per a homes i dones

	Dones			Homes			Diferencial gènere (dones - homes)		N total	
	Ocupades	Aturades	Inactives	Ocupats	Aturats	Inactius	Ocupació	Atur	N dones	N homes
<b>Història</b>	86,54%	10,58%	2,88%	81,82%	14,77%	3,41%	<b>4,72%</b>	<b>-4,20%</b>	104	88
<b>Economia i ADE</b>	93,53%	4,12%	2,35%	96,84%	2,53%	0,63%	<b>-3,31%</b>	<b>1,59%</b>	170	158
<b>Química</b>	94,37%	2,82%	2,82%	94,59%	5,41%	0%	<b>-0,23%</b>	<b>-2,59%</b>	71	37
<b>Medicina</b>	99,01%	0%	0,99%	100%	0%	0%	<b>-0,99%</b>	<b>0%</b>	101	33
<b>ETI Química</b>	90,24%	2,44%	7,32%	96,08%	3,92%	0%	<b>-5,83%</b>	<b>-1,48%</b>	41	51
<b>Eng. Tèc. Agrícola</b>	92,17%	6,09%	1,74%	95,45%	3,79%	0,76%	<b>-3,28%</b>	<b>2,30%</b>	115	132
<b>Total</b>	<b>92,9%</b>	<b>4,7%</b>	<b>2,5%</b>	<b>93,8%</b>	<b>5,2%</b>	<b>1,0%</b>	<b>-0,9%</b>	<b>-0,6%</b>	<b>602</b>	<b>499</b>
<b>EPA*</b>	<b>62,7%</b>	<b>16,5%</b>	<b>20,8%</b>	<b>74,7%</b>	<b>17,7%</b>	<b>7,6%</b>	<b>-11,9%</b>	<b>-1,2%</b>	<b>10.555</b>	<b>10.855</b>

\* Enquesta de població activa, 1r trimestre del 2011, 25-54 anys, Catalunya

Com s'observa, les diferències entre titulacions dins d'un mateix gènere per a les **taxes d'ocupació** són més grans que les diferències entre homes i dones d'una mateixa titulació. Així, la diferència màxima entre titulacions és la de 13 punts percentuals entre la taxa d'ocupació de Medicina i la d'Història per a les dones, i de 18 punts percentuals per als homes; mentre que la diferència màxima entre homes i dones d'una mateixa titulació és la de 6 punts percentuals a Enginyeria Química a favor dels homes, seguida de la de 5 punts percentuals de la taxa d'ocupació d'Història a favor de les dones. Cap de les diferències entre gènere és significativa (vegeu la taula 1 de l'annex III).

La **taxa d'atur** és baixa per a tots dos gèneres. Les diferències entre gèneres no són tampoc significatives (vegeu la taula 3 de l'annex III), però cal destacar que, igual que passa amb la taxa d'ocupació, de vegades són a favor dels homes i d'altres a favor de les dones. Els estudis d'inserció laboral duts a terme al Regne Unit (amb enquestes que es fan un any després de la graduació) mostren com les graduades sovint tenen taxes d'atur inferiors als seus companys.<sup>43</sup>

En canvi, els contrastos d'aquestes taxes per subàrea mostren que les diferències sí que són significatives entre titulacions. Tant per als homes com per a les dones, la titulació està relacionada amb les taxes d'ocupació i d'atur (vegeu la taula 35 de l'annex III).

## 5.2. Taxa d'inactivitat per motius familiars

La **taxa d'inactivitat per motius familiars** es defineix com el percentatge de persones que no busquen feina per motius familiars (maternitat, paternitat o cura de persones dependents). És un indicador ja introduït en l'estudi anterior (Bará et al., 2010) seguint les recomanacions de Carrasco (2007), atès que es troba en la línia dels indicadors no androcèntrics. L'objectiu d'aquests indicadors és treure a la llum el treball femení, que, tot i no ser remunerat, implica un esforç físic i mental igual que els treballs remunerats i amb jornades sovint superiors, i repercuteix tant en les economies domèstiques com en les socials (ORTEGA, 2006).

La taxa d'inactivitat per motius familiars entre les persones enquestades és de l'1% en el cas de les dones i del 0% en el dels homes. Els resultats no varien respecte de l'estudi realitzat tres anys després de la graduació (BARÁ et al., 2010). En total, de les 1.101 persones entrevistades, només 8 no són actives per motius familiars. Si unim aquesta taxa amb el fet que el 44% de les persones entrevistades afirmen tenir criatures, això indica que el col·lectiu analitzat no deixa el món professional en iniciar una família, desmarcant-se així del comportament de les altres dones amb un nivell formatiu més baix.

---

<sup>43</sup> Vegeu l'informe del Careers Advisory Center de la Universitat de Kent: <<http://www.kent.ac.uk/careers/women.htm>>.

Taula 3. Inactivitat total i inactivitat per motius familiars segons la titulació d'origen i el gènere

		N	N inactivitat	N inactivitat per motius familiars	Taxa inactivitat per motius familiars/població	Taxa inactivitat per motius familiars/persones inactives
Dones	Història	104	3	1	0,96%	33,33%
	Economia i ADE	170	4	2	1,18%	50,00%
	Química	71	2	1	1,41%	50,00%
	Medicina	101	1	0	0,00%	0,00%
	ETI Química	41	3	2	4,88%	66,67%
	Eng. Tècnica Agrícola	115	2	2	1,74%	100,00%
	<b>Total dones</b>	<b>602</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>1,33%</b>	<b>53,33%</b>
Homes	Història	88	3	0	0,00%	0,00%
	Economia i ADE	158	1	0	0,00%	0,00%
	Química	37	0	0	0,00%	-
	Medicina	33	0	0	0,00%	-
	ETI Química	51	0	0	0,00%	-
	Eng. Tècnica Agrícola	132	1	0	0,00%	0,00%
	<b>Total homes</b>	<b>499</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Total</b>	<b>1.101</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>0,73%</b>	<b>40,00%</b>	

Les diferències de gènere no són significatives, ni tampoc ho són per titulació (vegeu la taula 5 de l'annex III). Si, com s'ha vist, la **taxa d'inactivitat** és igual estadísticament per als homes i per a les dones (i és baixa), s'elimina la possible ocurrència del fenomen de depreciació del capital humà que es produeix, d'acord amb aquestes teories, quan les persones deixen de treballar.

### 5.3. Tipus de contracte

L'estabilitat laboral és un indicador clarament associat a la qualitat de la inserció laboral; tanmateix, és un actiu cada cop més escàs en una societat en què l'entorn organitzatiu està en constant reorganització i transformació. Els darrers temps, als països europeus el percentatge de contractes estables sobre el total de la població assalariada va passar de ser el 5,5% l'any 1983 al 14% l'any 2005 (OECD, 2007; SALLADARRE, HLAIMI, 2007).

El 73% de les persones enquestades tenen un contracte fix, mentre que el 19% tenen un contracte temporal. Per subàrees, Enginyeria Química és la subàrea amb una taxa d'estabilitat més elevada (84%), mentre que Història té la més baixa (60%) i, alhora, la taxa de temporalitat més alta (33%).

Taula 4. Tipus de contracte per subàrea

	Tipus de contracte					
	N	Fix	Autònom	Temporal	Sense contracte	Altres
Història	188	60,1%	6,4%	33,0%		0,5%
Economia i ADE	328	81,7%	8,8%	8,8%		0,6%
Química	108	75,9%	1,9%	22,2%		
Medicina	134	72,4%	2,2%	25,4%		
ETI Química	92	83,7%	2,2%	14,1%		
Eng. Tècnica Agrícola	246	65,9%	11,8%	19,9%	0,8%	1,6%
<b>Total</b>	<b>1.096</b>	<b>72,9%</b>	<b>7,0%</b>	<b>19,3%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,6%</b>

Només el 7% de les persones enquestades són **autònoms**, percentatge que oscil·la entre el 12% de les persones en possessió de titulacions tècniques agrícoles o forestals i el 2% de Química, Medicina o Enginyeria Química. En el cas de les persones autònoms de la subàrea Enginyeria Tècnica Agrícola, en general s'encarreguen d'explotacions familiars, agropecuàries, d'horticultura o de l'àmbit de l'enologia. En el cas d'Economia i ADE, tenen al seu càrrec assessories o consultories. Finalment, en el cas d'Història, es dediquen a l'arqueologia, la restauració o la docència.

Globalment, hi ha un 8% d'autònoms vs. un 6% d'autònomes; per tant, no es pot parlar de diferències en emprenedoria per gènere per al col·lectiu estudiat. L'estudi de Camacho et al. (2008) apunta en les seves conclusions que, per resoldre la discriminació en els índexs de feminització de l'atur (percentatge de dones aturades sobre el total de dones aturades respecte del percentatge d'homes aturats sobre el total d'homes aturats), calen polítiques actives a favor de l'autoocupació femenina, que canviïn l'actitud de les dones envers l'autoocupació i facin augmentar el nombre de dones autoocupades (comparativament molt inferior al d'homes autoocupats). El fet que les dones d'aquest estudi tinguin un índex de feminització de l'autoocupació proper a 1 (0,75) torna a posar en relleu les diferències entre el col·lectiu de dones amb educació superior i les seves coetànies.

Taula 5. Percentatge de persones fixes, amb contracte temporal o autònomes per gènere i titulació

	Dones			Homes			N Total	
	Fixes	Temporals	Autònomes	Fixos	Temporals	Autònoms	N dones	N homes
<b>Història</b>	65,05%	31,07%	3,88%	54,12%	35,29%	9,41%	103	85
<b>Economia i ADE</b>	81,18%	8,82%	8,82%	82,28%	8,86%	8,86%	170	158
<b>Química</b>	71,83%	25,35%	2,82%	83,78%	16,22%	0,00%	71	37
<b>Medicina</b>	71,29%	26,73%	1,98%	75,76%	21,21%	3,03%	101	33
<b>ETI Química</b>	82,93%	14,63%	2,44%	84,31%	13,73%	1,96%	41	51
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	67,83%	20,00%	9,57%	64,12%	19,85%	13,74%	115	131
<b>Total</b>	<b>73,21%</b>	<b>20,13%</b>	<b>5,82%</b>	<b>72,53%</b>	<b>18,18%</b>	<b>8,48%</b>	<b>601</b>	<b>495</b>

Pel que fa a la **taxa d'estabilitat** (vegeu la taula 5), igual que en les taxes de situació laboral, les diferències entre titulacions són més grans que entre gèneres. Així, el percentatge de contracte fix oscil·la entre Enginyeria Química i Història en 18 punts per a les dones i en 20 punts per als homes. En canvi, les diferències màximes entre homes i dones són de 12 punts percentuals a favor dels homes a Química, seguida d'11 punts percentuals a favor de les dones a Història, fet que torna a posar en relleu que no sempre les diferències en la qualitat de la inserció laboral són més negatives per a les dones.

La **taxa de temporalitat** també presenta uns diferencials molt més elevats per titulació que per gènere. Així, les diferències entre Història i Economia i ADE són de 22 punts percentuals per a les dones i de 26 punts per als homes; en canvi, la diferència màxima dins d'una mateixa titulació per gènere la trobem a Química a favor dels homes.

Les diferències de gènere en les dues taxes (temporalitat i estabilitat) no són significatives en cap cas (vegeu les taules 7 i 9 de l'annex III). Per subàrea, en canvi, totes dues taxes estan relacionades amb la tipologia de titulacions, tant per als homes com per a les dones. No és el cas, però, del percentatge de persones autònomes, que sembla independent de la titulació (probablement, pel baix nombre de casos).



## 5.4. Jornada laboral

El 91% de les persones enquestades treballen a **temps complet**, percentatge que oscil·la entre el 84% d'Història i el 96% d'Enginyeria Química; i, inversament, una **taxa de treball a temps parcial** que oscil·la entre el 16% d'Història i el 4% d'Enginyeria Química. Les diferències en aquesta taxa tornen a ser més altes entre titulacions dins d'un mateix gènere que entre gèneres per a una mateixa tipologia de titulació, i no són significatives ni per sexe (vegeu la taula 11 de l'annex III) ni per titulacions en el cas de les dones (vegeu la taula 35 de l'annex III). En canvi, en el cas dels homes, la titulació sí que està relacionada amb la tipologia de jornada (vegeu la taula 35 de l'annex III).

La taxa de treball a temps parcial de la mostra analitzada, el 9%, és significativament inferior a la de la població activa en l'àmbit estatal durant el mateix període de referència (primer trimestre del 2011), que era del 14%, amb una oscil·lació entre el 24% per a les dones i el 6% per als homes (font: INE).

Taula 6. Jornada de treball per titulació i gènere

	Dones		Homes		Total		
	A temps parcial	Total	A temps parcial	Total	Total	A temps parcial	A temps complet
<b>Història</b>	19,42%	103	11,63%	86	189	15,90%	84,10%
<b>Economia i ADE</b>	12,35%	170	1,92%	156	326	7,40%	92,60%
<b>Química</b>	14,08%	71	0,00%	37	108	9,30%	90,70%
<b>Medicina</b>	10,89%	101	0,00%	33	134	8,20%	91,80%
<b>ETI Química</b>	4,88%	41	3,92%	51	92	4,30%	95,70%
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	8,70%	115	6,92%	130	245	7,80%	92,20%
<b>Total</b>	<b>12,30%</b>	<b>601</b>	<b>4,90%</b>	<b>493</b>	<b>1.094</b>	<b>9,00%</b>	<b>91,00%</b>

La **taxa de treball a temps parcial** no comporta una avaluació unívoca de la qualitat de l'ocupació, atès que per si sola no permet conèixer si treballar a temps parcial ha estat una decisió de la persona o bé li ha estat imposat per les condicions del mercat laboral. Ortega (2006), en una anàlisi aprofundida del mòdul de conciliació de l'EPA, mostra que les diferències de gènere en aquesta taxa no tan sols són molt elevades en el conjunt de la població activa, sinó que els motius entre homes i dones són altament divergents. Per aquesta raó, en l'estudi hem incorporat una qüestió per analitzar els motius pels quals es treballa a temps parcial.

Taula 7. Motius pels quals es treballa a temps parcial

	Dones					Homes				
	Total	No han trobat feina a TC	Estudis	Raons domèstiques i/o familiars	No volen treballar més	Total	No han trobat feina a TC	Estudis	Raons domèstiques i/o familiars	No volen treballar més
Història	20	55,00%	0,00%	40,00%	5,00%	10	90,00%	0,00%	0,00%	10,00%
Economia i ADE	21	19,05%	4,76%	76,19%	0,00%	3	66,67%	0,00%	0,00%	33,33%
Química	10	10,00%	0,00%	90,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Medicina	11	0,00%	0,00%	90,91%	9,09%	2	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%
ETI Química	2	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	9	66,67%	0,00%	33,33%	0,00%
Eng. Tècnica Agrícola	10	20,00%	10,00%	70,00%	0,00%		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>24,32%</b>	<b>2,70%</b>	<b>68,92%</b>	<b>4,05%</b>	<b>24</b>	<b>75,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>16,67%</b>	<b>8,33%</b>

Com s'observa a la taula 7, els motius pels quals es treballa a temps parcial són altament diferents entre els homes i les dones. Així, mentre que la majoria d'homes (tres quartes parts) diuen que treballen a temps parcial per manca d'alternativa a treballar a temps complet, la majoria de dones addueixen motius domèstics i/o familiars (69%).

Al capítol 7 es veurà que el nivell professional de la parella té una influència en aquest comportament. Les persones que diuen que no volen treballar més hores per qualsevol dels tres motius, tant homes com dones, és més probable que tinguin una parella amb un nivell de carrera professional superior. Això indica que, quan el treball a temps parcial és una decisió, aquesta es pren en clau familiar.

## 5.5. Retribució

L'indicador d'ingressos és un dels altres indicadors clau per a la descripció dels mercats laborals. En estudis de naturalesa social és utilitzat àmpliament per analitzar, per exemple, la relació de la classe social amb els guanys (PLANAS, FACHELLI, 2009; SMITH, 2009), i també en estudis que associen el nivell educatiu amb els guanys (MIRET et al., 2008; CAIXA CATALUNYA, 2009; OECD, 2009) i en estudis que analitzen les diferències salarials entre homes i dones de nivell universitari (MOREAU, LEATHWOOD, 2006; BRENNAN, SHAH, 2006; GRAHAMA, SMITH, 2005; BAKER, 1996; JOY, 2003; CHEVALIER, 2002, 2007).

Al capítol 3 s'han resumit les troballes contraposades entre Planas i Fachelli (2009) i Smith (2009). Així, mentre que els primers autors afirmen que no s'observen diferències pel que fa als ingressos en funció del nivell d'estudis dels progenitors (tot i que sí en l'accés a la universitat), el segon assenyala que les diferències entre classes socials s'amplien. Els estudis que associen nivell educatiu i guanys ofereixen resultats paral·lels als descrits al capítol 1, quan es

fa referència a la taxa d'ocupació o d'activitat per nivell educatiu: hi ha una relació positiva entre el nivell d'estudis i els ingressos salarials entre el jovent.

Finalment, la tercera tipologia d'estudis, els que analitzen les diferències salarials per gènere de la població graduada, mostra que les universitàries tenen sous més baixos que els seus companys, amb l'excepció de l'estudi de Baker (1996), centrat en els salaris dels metges i les metgesses, en el qual controla l'especialització dels i les professionals i les hores de dedicació. Les explicacions sobre les diferències salarials entre homes i dones es gestionen amb dues teories alternatives:

- Des de les teories del capital humà, es fa èmfasi en les hores de dedicació i les absències per explicar possibles diferències entre homes i dones.
- Des de les teories de la reproducció social, per contra, l'èmfasi es posa en les diferents oportunitats que tenen les dones per desenvolupar determinades tasques o les dinàmiques que no permeten l'accés a recursos o posicions clau (*old-boy networks*).

El 71% de les persones enquestades ocupades a temps complet guanyen més de 24.000 euros anuals bruts. Només el 8% en guanya menys de 15.000 (vegeu la taula 8).

Taula 8. Guanys anuals bruts de les persones ocupades a temps complet

		Total	Mileuristes	Dosmieuristes	Més de dosmieuristes
Dones	Història	78	21,79%	42,31%	35,90%
	Economia i ADE	144	6,94%	14,58%	78,47%
	Química	57	3,51%	31,58%	64,91%
	Medicina	86	3,49%	6,98%	89,53%
	ETI Química	38	2,63%	28,95%	68,42%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	99	12,12%	31,31%	56,57%
	<b>Total</b>	<b>502</b>	<b>8,96%</b>	<b>23,90%</b>	<b>67,13%</b>
Homes	Història	148	19,59%	37,84%	42,57%
	Economia i ADE	288	4,17%	14,58%	81,25%
	Química	93	3,23%	24,73%	72,04%
	Medicina	119	2,52%	5,04%	92,44%
	ETI Química	83	3,61%	19,28%	77,11%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	215	10,70%	28,84%	60,47%
	<b>Total</b>	<b>946</b>	<b>7,72%</b>	<b>21,67%</b>	<b>70,61%</b>
Total	Història	148	19,59%	37,84%	42,57%
	Economia i ADE	288	4,17%	14,58%	81,25%
	Química	93	3,23%	24,73%	72,04%
	Medicina	119	2,52%	5,04%	92,44%
	ETI Química	83	3,61%	19,28%	77,11%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	215	10,70%	28,84%	60,47%
	<b>Total</b>	<b>946</b>	<b>7,72%</b>	<b>21,67%</b>	<b>70,61%</b>

Per titulacions, Medicina i Economia i ADE són les que tenen el percentatge més alt de persones que guanyen més de 2.000 euros al mes (92% i 81%, respectivament). Per contra, el percentatge de dosmieuristes a Història és del 42%. L'anàlisi de khi quadrat mostra una relació de dependència, tant per als homes com per a les dones, entre els guanys i la titulació d'origen (vegeu la taula 35 de l'annex III).

Per gènere, s'han trobat diferències significatives en tres de les sis titulacions estudiades (vegeu la taula 13 de l'annex III). Així, la proporció de dones que guanyen més de 2.000 euros mensuals és inferior a la dels homes a Química, Medicina i Enginyeria Química. Aquestes dades estan en la línia dels resultats assenyalats a l'inici d'aquest apartat. Ara bé, cal ser prudents en l'ús d'aquest indicador pels motius que s'exposen a continuació.

### Sobre la fiabilitat de l'indicador d'ingressos

La fiabilitat d'aquest ítem ja es va posar en dubte en un estudi anterior (BARÁ et al., 2010, 78), quan es comparaven els guanys de mestres del sector públic a temps complet sense funcions de direcció i s'observava un diferencial entre homes i dones de 174 euros a favor dels homes.

Per analitzar la fiabilitat d'aquest indicador en l'estudi actual, s'han analitzat els únics nou casos de Medicina que declaren que guanyen menys de 24.000 euros anuals bruts i que treballen a temps complet. Tots nou casos són dones i la taula 9 les caracteritza per mitjà de diferents variables.

Taula 9. Anàlisi de la situació laboral de les nou dones de Medicina que treballen a temps complet i afirmen cobrar menys de 24.000 euros anuals bruts

Cas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Guanys</b>	9.000-12.000	12.000-15.000	12.000-15.000	15.000-18.000	15.000-18.000	18.000-24.000	18.000-24.000	18.000-24.000	18.000-24.000
<b>Contracte</b>	Fix	Temporal	Temporal	Temporal	Autònom	Temporal	Fix	Fix	Fix
<b>Àmbit</b>	Públic	Privat	Públic	Públic	Privat	Públic	Públic	Públic	Privat
<b>Hores contracte</b>	40	40	40	36	No aplica	35	36	40	40
<b>Hores dedicació</b>	49	40	45	43	30	40	45	30	45
<b>Àmbit medicina</b>	Assist. especialista	Assist. especialista	Assist. especialista	Assist. especialista	No relacionat	Assist. generalista	Assist. especialista	Assist. especialista	Assist. especialista
<b>Adequació</b>	Metgessa	Metgessa	Metgessa	Metgessa	Universit.	Metgessa	Metgessa	Metgessa	Metgessa
<b>Satisfacció amb el contingut de la feina</b>	6	6	4	5	6	5	6	5	5
<b>Satisfacció amb les perspectives de millora</b>	4	4	1	5	5	1	4	5	5
<b>Satisfacció amb el nivell de retribució</b>	5	6	1	4	5	1	5	4	6
<b>Satisfacció amb les mesures de conciliació</b>	1	6	2	4	7	1	3	7	5
<b>Satisfacció general amb la feina actual</b>	4	7	1	5	6	3	6	6	5

L'anàlisi de la taula 9 permet veure que hi ha afirmacions de guanys que no són totalment creïbles. Tots nou casos, excepte una graduada que té una empresa pròpia de reparació i manteniment de dispositius informàtics (cas 5), treballen a temps complet en el sector sanitari exercint de metgesses. El cas més extrem (cas 1) mostra una dona que afirma que treballa 49 hores la setmana i que se sent molt satisfeta amb el nivell de retribució, que diu que és d'entre 9.000 i 12.000 euros. Però tampoc no és versemblant que, desenvolupant funcions de metgessa en el sector públic (sis dels nou casos), hi hagi salaris inferiors a 24.000 euros, sobretot quan, en quatre d'aquests sis casos, hi ha una dedicació superior a les 40 hores setmanals (casos 1, 3, 4 i 7).

Són molts els estudis, tant catalans com nacionals o internacionals, que posen un èmfasi excessiu en l'indicador d'ingressos per avaluar el valor afegit de l'educació superior. Creiem que cal ser molt prudent en les conclusions generades per aquest indicador.

## 5.6. Adequació de la inserció laboral a la formació universitària

Tal com es pot veure a la taula 10, el 55% de les persones graduades desenvolupen feines pròpies de la seva titulació, el 29% desenvolupa funcions que no són pròpies de la titulació però sí que són de nivell universitari, i el 15% restant diu que desenvolupa funcions no pròpies de nivell universitari. Medicina és la titulació on hi ha una adequació més gran (cap persona no està sobreeducada), mentre que Història marca, de nou, l'altre extrem de l'indicador. És interessant constatar que Enginyeria Química, una titulació per disseny professionalitzadora, té una inserció laboral altament inespecífica (és la que té el percentatge més elevat de persones que diuen que fan funcions de nivell universitari no pròpies de la seva titulació específica).

Taula 10. Adequació de les funcions desenvolupades en el lloc de treball als estudis cursats

	Total	Funcions específiques	Funcions de nivell universitari	Funcions de nivell no universitari
<b>Història</b>	189	30,69%	35,45%	33,86%
<b>Economia i ADE</b>	328	55,18%	31,10%	13,72%
<b>Química</b>	108	63,89%	24,07%	12,04%
<b>Medicina</b>	134	96,27%	3,73%	0,00%
<b>ETI Química</b>	92	50,00%	40,22%	9,78%
<b>Enginyeria Tècnica Agrícola</b>	246	50,41%	34,96%	14,63%
<b>Total</b>	<b>1.097</b>	<b>55,33%</b>	<b>29,44%</b>	<b>15,22%</b>

La **taxa d'adequació de la feina als estudis** es defineix com el percentatge de persones que duen a terme funcions universitàries sobre el total de persones ocupades, i engloba les persones que desenvolupen tant funcions específiques de la titulació com funcions no específiques però de nivell universitari. Aquesta definició neix del convenciment que la qualitat de la inserció de les persones graduades no prové de l'encaix directe entre formació i treball, ja

que els mercats són més oberts i flexibles que les titulacions ofertes. A continuació s'analitza aquesta taxa per gènere i per subàmbit (vegeu la taula 11).

El 85% de les persones graduades desenvolupen funcions de nivell universitari. L'adequació oscil·la entre el 66,1% d'Història i el 100% de Medicina.<sup>44</sup>

**Taula 11. Desenvolupament de funcions de nivell universitari**

	Total		Dones		Homes	
	%	N	%	N	%	N
<b>Història</b>	66,14%	189	63,11%	103	69,77%	86
<b>Economia i ADE</b>	86,28%	328	85,88%	170	86,71%	158
<b>Química*</b>	87,96%	108	83,10%	71	97,30%	37
<b>Medicina</b>	100,00%	134	100,00%	101	100,00%	33
<b>ETI Química</b>	90,22%	92	87,80%	41	92,16%	51
<b>Enginyeria Tècnica Agrícola</b>	85,37%	246	83,48%	115	87,02%	131
<b>Total</b>	<b>84,78%</b>	<b>1.097</b>	<b>83,69%</b>	<b>601</b>	<b>86,09%</b>	<b>496</b>

<sup>44</sup> Val a dir que l'adequació de les persones graduades en Història està fortament determinada pel sector en què s'insereixen. Així, com mostra la taula següent, l'únic sector que ofereix garanties d'una inserció laboral adequada és l'educació, mentre que en la resta de sectors menys de la meitat del col·lectiu desenvolupa funcions qualificades.

Percentatge de persones graduades en Història que desenvolupen funcions de nivell universitari (per sectors)

	N	Funcions de nivell universitari
<b>Producció de matèries primeres i energia</b>		
<b>Indústria</b>	5	20,0%
<b>Construcció</b>	1	
<b>Serveis al consumidor</b>	23	21,7%
<b>Tecnologies de comunicació</b>	2	50,0%
<b>Informació i comunicació</b>	5	60,0%
<b>Instít. financ., asseg., immob.</b>	2	100,0%
<b>Serveis a les empreses</b>	11	36,4%
<b>Adm., Seguretat Social i defensa</b>	38	47,4%
<b>Educació, cultura i recerca</b>	91	93,4%
<b>Sanitat i assistència social</b>	11	54,5%
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>66,1%</b>



Entre homes i dones només s'han trobat diferències significatives a Química, on 12 dones i 1 home afirmen que desenvolupen funcions que no requereixen el nivell universitari (vegeu la taula 15 de l'annex III). Per subàrees, hi ha una relació de dependència, tant per als homes com per a les dones, entre titulació i taxa d'adequació de la feina als estudis (vegeu la taula 35 de l'annex III).

## **5.7. Assoliment de posicions de responsabilitat**

En aquest apartat analitzarem el percentatge de persones que responen afirmativament a la pregunta de si en la seva feina desenvolupen funcions de gestió o direcció, i a l'ítem sobre el nivell de responsabilitat que tenen sobre altres persones (amb tres alternatives: direcció/alta gerència, quadres intermedis o sense responsabilitat sobre altres persones).

L'objectiu és observar el grau en què les persones titulades universitàries accedeixen a posicions jeràrquiques de responsabilitat. En la lectura i la interpretació dels resultats, cal tenir present que als 35 anys és difícil que s'hagin assolit posicions molt elevades en l'escala jeràrquica. Finalment, també cal tenir en compte que el recorregut professional és diferent segons les professions. Així, un metge o una metgessa pot assolir una posició adequada i de considerable autonomia i responsabilitat en molt poc temps, però un cop assolida té menys opcions de recorregut professional. Per contra, en l'àmbit industrial, un graduat o una graduada pot tenir un recorregut més llarg (personal tècnic en formació, personal tècnic, cap de laboratori, cap de planta, cap de producció, càrrecs de gestió, etc.).

### **Funcions de gestió o direcció**

El 38% de les persones enquestades afirmen que desenvolupen, entre d'altres, funcions de gestió o direcció, percentatge que oscil·la entre el 56% d'Economia i ADE i el 14% de Medicina. Podria ser que una persona desenvolupés funcions de gestió (de projectes, per exemple) i no en desenvolupés de direcció, per la qual cosa no podem inferir l'assoliment d'una posició que comporti liderar altres persones.

Economia i ADE i Medicina marquen també la forquilla, tant per al grup de dones com per al d'homes, amb 43 i 40 punts percentuals de diferència, respectivament. Ens trobem, doncs, amb un indicador molt influït pel sector d'inserció (vegeu el resultat dels contrastos khi quadrat a la taula 35 de l'annex III). Sanitat sembla un sector on hi ha poques oportunitats de dirigir i gestionar entre el col·lectiu de metges i metgesses, mentre que en les institucions financeres i en l'àmbit industrial n'hi ha moltes més.

Taula 12. Desenvolupament de funcions de gestió o direcció

	Dones			Homes			Dones - homes	Total		
	N	%	Total	N	%	Total	Dif. %	N	%	Total
Història	29	29,59%	98	16	21,05%	76	8,54%	45	25,86%	174
Economia i ADE	89	57,42%	155	80	55,56%	144	1,86%	169	56,52%	299
Química	19	27,54%	69	15	40,54%	37	-13,00%	34	32,08%	106
Medicina	14	14,14%	99	5	15,63%	32	-1,48%	19	14,50%	131
ETI Química	10	25,00%	40	27	54,00%	50	-29,00%	37	41,11%	90
Eng. Tècnica Agrícola	36	34,62%	104	51	45,13%	113	-10,52%	87	40,09%	217
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>34,87%</b>	<b>565</b>	<b>194</b>	<b>42,92%</b>	<b>452</b>	<b>-8,05%</b>	<b>391</b>	<b>38,45%</b>	<b>1.017</b>

Sense persones autònomes

Per gènere, les diferències arriben als 29 punts percentuals a favor dels homes entre les persones titulades en Enginyeria Química, però en cap cas la diferència de proporcions és significativa (vegeu la taula 17 de l'annex III). Les diferències a Enginyeria Química podrien ser degudes a la diferent distribució per sectors entre homes i dones, que s'analitzarà al capítol següent: com es veurà, en aquesta titulació hi ha una proporció més gran d'homes al sector industrial i de dones a educació (sector, igual que el sanitari, en què les funcions de direcció i gestió són poc usuals).

### Responsabilitat sobre altres persones

L'accés als càrrecs de gestió ha estat un indicador molt utilitzat en la bibliografia de gènere. Nombrosos treballs posen de manifest que l'increment en les taxes d'activitat i ocupació no s'ha vist traslladat a l'obtenció de llocs de responsabilitat directiva (fenomen del sostre de vidre).

Les dades de la taula 13 mostren, en primer lloc, que només el 14% de les persones enquestades tenen un nivell de responsabilitat de direcció/gerència. Com s'ha repetit, el fet que les persones graduades tenen una mitjana de 35 anys probablement explica aquest baix percentatge, per tal com no s'acostuma a arribar a aquestes posicions fins més endavant. Ara bé, més de la meitat han de supervisar altres persones des de diferents consideracions (cap d'àrea, encarregat/ada de secció, cap d'oficina o de departament, etc.).

En coherència amb l'indicador anterior, la influència del sector és clau i té els mateixos extrems: al rang alt, Economia i ADE, i al rang més baix, Medicina (vegeu el resultat dels contrastos khi quadrat a la taula 35 de l'annex III).

Taula 13. Nivell de responsabilitat sobre altres persones

	N	Nivell de responsabilitat		
		Direcció / gerència	Quadres intermedis	Sense responsabilitat sobre altres persones
Geografia i Història	189	5,8%	27,0%	67,2%
Economia i ADE	328	20,1%	43,6%	36,3%
Química	108	9,3%	48,1%	42,6%
Medicina	134	3,7%	36,6%	59,7%
ETI Química	92	12,0%	48,9%	39,1%
Enginyeria Tècnica Agrícola	245	19,2%	40,8%	40,0%
<b>Total</b>	<b>1.096</b>	<b>13,7%</b>	<b>40,1%</b>	<b>46,2%</b>

La taula 14 mostra, per gènere, els percentatges de persones que tenen càrrecs d'alta direcció o gerència i els percentatges de persones que no tenen responsabilitat sobre altres persones, és a dir, els dos extrems oposats de l'ítem sobre el nivell de responsabilitat sobre altres persones.

Taula 14. Comparació de la proporció d'homes i de dones que tenen càrrecs d'alta direcció o gerència, i la proporció d'homes i de dones que no tenen responsabilitat sobre altres persones

	Dones			Homes			Diferència dones - homes	
	N	Càrrecs de direcció	No responsabilitat	N	Càrrecs de direcció	No responsabilitat	Diferència % càrrecs de direcció	Diferència % no responsabilitat
Història	103	6,80%	62,14%	86	4,65%	73,26%	2,14%	-11,12%
Economia i ADE	170	15,88%	38,24%	158	24,68%	34,18%	-8,80%	4,06%
Química	71	4,23%	45,07%	37	18,92%	37,84%	-14,69%	7,23%
Medicina	101	1,98%	59,41%	33	9,09%	60,61%	-7,11%	-1,20%
ETI Química	41	4,88%	56,10%	51	17,65%	25,49%	-12,77%	30,61%
Eng. Tècnica Agrícola	114	13,16%	44,74%	131	24,43%	35,88%	-11,27%	8,86%
<b>Total</b>	<b>600</b>	<b>9,33%</b>	<b>49,17%</b>	<b>496</b>	<b>18,95%</b>	<b>42,54%</b>	<b>-9,62%</b>	<b>6,63%</b>

En tots dos casos el comportament és més favorable per als homes, amb l'excepció d'Història, on les dones sembla que tenen més responsabilitat sobre altres persones. Ara bé, en cap cas les diferències no són estadísticament significatives (vegeu les taules 19 i 21 de l'annex III). Tampoc no hi ha diferències entre homes i dones pel que fa a la promoció (vegeu la taula 23 de l'annex III).

### Promoció

Haver estat promocionat o el nombre de promocions són, com s'ha vist al capítol 2, indicadors utilitzats en la bibliografia que estudia l'èxit professional, perquè indiquen una progressió en la jerarquia de l'organització. En aquest estudi s'ha considerat tant la promoció dins de l'empresa com la promoció motivada per un canvi d'empresa, ja que aquest pot ser precisament el motiu d'un canvi organitzacional (vegeu el concepte de carreres proteiques al capítol 2).

Com s'observa a la taula 15, dues tercers parts de les persones graduades han canviat de feina després de titular-se. La titulació amb menys mobilitat és Medicina (51%), mentre que Química, Enginyeria Química i Enginyeria Tècnica Agrícola tenen percentatges que s'acosten al 70%. Per gènere, pràcticament no hi ha diferències, amb l'excepció de Medicina, on les dones mostren una mobilitat inferior a la dels homes.

Taula 15. Percentatge de persones que han canviat de feina des de la graduació

	Total		Dones		Homes	
	Total	Canvi de feina	N	Canvi de feina	N	Canvi de feina
Història	189	65,08%	103	63,11%	86	67,44%
Economia i ADE	328	64,94%	170	64,12%	158	65,82%
Química	108	70,37%	71	70,42%	37	70,27%
Medicina	134	51,49%	101	47,52%	33	63,64%
ETI Química	92	69,57%	41	70,73%	51	68,63%
Eng. Tècnica Agrícola	246	69,92%	115	70,43%	131	69,47%
<b>Total</b>	<b>1.097</b>	<b>65,36%</b>	<b>601</b>	<b>63,56%</b>	<b>496</b>	<b>67,54%</b>

Per a poc més de la meitat d'aquestes persones, el canvi de feina ha implicat una promoció laboral, no havent-hi diferències destacades per gènere però sí per titulació.

Taula 16. Percentatge de persones per a les quals el canvi de feina ha implicat una promoció

	Total		Dones		Homes	
	Total	El canvi ha implicat una promoció	N	El canvi ha implicat una promoció	N	El canvi ha implicat una promoció
Història	123	47,15%	65	47,69%	58	46,55%
Economia i ADE	213	72,77%	109	73,39%	104	72,12%
Química	76	55,26%	50	52,00%	26	61,54%
Medicina	69	40,58%	48	43,75%	21	33,33%
ETI Química	64	65,63%	29	62,07%	35	68,57%
Eng. Tècnica Agrícola	172	45,93%	81	41,98%	91	49,45%
<b>Total</b>	<b>717</b>	<b>56,35%</b>	<b>382</b>	<b>54,97%</b>	<b>335</b>	<b>57,91%</b>

La taula 17 recull el percentatge de persones que, tot i no haver canviat de feina, han experimentat també una promoció. Com es pot veure, més de les dues terceres parts de les persones que no han canviat de feina han promocionat dins de l'empresa. La taula també permet observar que a Química i Enginyeria Química sembla que hi hagi un comportament més favorable per als homes que per a les dones. Com s'explicarà al capítol següent, però, en aquestes dues titulacions hi ha un percentatge més alt de dones que d'homes en el sector de l'educació (on no hi ha pràcticament jerarquia), mentre que hi ha més homes que dones en el sector industrial.

Taula 17. Percentatge de persones que no han canviat de feina però han promocionat

	Total		Dones		Homes	
	Total	Promoció dins de l'empresa	N	Promoció dins de l'empresa	N	Promoció dins de l'empresa
Història	66	53,03%	38	52,63%	28	53,57%
Economia i ADE	115	86,09%	61	83,61%	54	88,89%
Química	32	62,50%	21	52,38%	11	81,82%
Medicina	64	56,25%	52	53,85%	12	66,67%
ETI Química	28	71,43%	12	58,33%	16	81,25%
Eng. Tècnica Agrícola	74	64,86%	34	67,65%	40	62,50%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>68,07%</b>	<b>218</b>	<b>64,22%</b>	<b>161</b>	<b>73,29%</b>

Finalment, la taula 18 dóna una visió integrada de les persones que han promocionat, amb independència de si han canviat de feina o no.

Taula 18. Percentatge de persones que han promocionat, independentment del canvi de feina

	Total		Dones		Homes	
	Total	Promoció	N	Promoció	N	Promoció
Història	189	49,21%	103	49,51%	86	48,84%
Economia i ADE	328	77,44%	170	77,06%	158	77,85%
Química	108	57,41%	71	52,11%	37	67,57%
Medicina	133	48,12%	100	49,00%	33	45,45%
ETI Química	92	67,39%	41	60,98%	51	72,55%
Eng. Tècnica Agrícola	246	51,63%	115	49,57%	131	53,44%
<b>Total</b>	<b>1.096</b>	<b>60,40%</b>	<b>600</b>	<b>58,33%</b>	<b>496</b>	<b>62,90%</b>

En suma, les dades de promoció mostren que el col·lectiu de persones enquestades no tan sols s'ha inserit adequadament d'acord amb els indicadors anteriors, sinó que la majoria ja ha experimentat un recorregut professional.

## 5.8. Satisfacció amb la feina

La satisfacció amb la feina és un indicador de la qualitat de la inserció de caràcter subjectiu. Si bé alguns autors recomanen no fer servir aquesta variable per la seva baixa correlació amb els indicadors més objectius, es podria argumentar que, precisament, el més important de la situació laboral és la vivència de si és una situació satisfactòria o no (COROMINAS et al., 2007).

En una escala de l'1 (gens satisfactori) al 7 (molt satisfactori), les persones enquestades valoren amb un 5,4 la seva satisfacció amb la feina en què treballen. Entre els diferents aspectes de la feina, destaca com a més satisfactori el contingut de la feina i com a menys satisfactori el nivell retributiu.<sup>45</sup>

Taula 19. Mitjana de satisfacció amb la feina en una escala de l'1 (gens satisfactori) al 7 (molt satisfactori)

	Satisfacció amb el contingut de la feina	Satisfacció amb les perspectives de millora	Satisfacció amb el nivell de retribució	Satisfacció amb les mesures de conciliació	Satisfacció general amb la feina actual
Història	5,63	4,13	4,41	5,29	5,38
Economia i ADE	5,61	4,98	4,87	4,78	5,37
Química	5,82	4,61	4,79	5,21	5,54
Medicina	5,61	4,44	4,15	4,13	5,35
ETI Química	5,53	4,56	4,65	4,78	5,27
Eng. Tècnica Agrícola	5,65	4,49	4,45	4,98	5,39
<b>Mitjana global</b>	<b>5,64</b>	<b>4,59</b>	<b>4,58</b>	<b>4,86</b>	<b>5,38</b>
<b>N</b>	<b>1.018</b>	<b>1.015</b>	<b>1.016</b>	<b>1.018</b>	<b>1.016</b>

La satisfacció amb el **contingut de la feina** i la **satisfacció general** són més altes a Química i més baixes a Enginyeria Química, però amb diferències que no arriben al mig punt.

Economia i ADE presenta les mitjanes més elevades de satisfacció tant pel que fa a **perspectives de millora** (amb el mínim a Història) com a **retribució** (amb el mínim a Medicina, tot i els salaris elevats).

Les diferències més àmplies les trobem en la satisfacció amb les **mesures de conciliació**, on les persones més insatisfetes són les de Medicina (tot i que són les que en un percentatge més

<sup>45</sup> La fiabilitat d'aquesta escala és de 0,72. A l'annex III es pot trobar la taula dels índexs d'homogeneïtat, la matriu de correlacions i l'anàlisi factorial dels ítems.

elevat treballen en l'àmbit públic) i la més satisfetes són les d'Història. En capítols posteriors veurà que Medicina té la mitjana d'edat més alta, el percentatge més gran de criatures i una mitjana d'hores reals de dedicació més elevada que la resta de titulacions, fets que poden ajudar a entendre el perquè d'aquesta baixa satisfacció. Per contra, a Història i a Química es dona el percentatge més alt d'activitats en el sector educatiu, sector on les condicions són molt facilitadores de la conciliació entre vida laboral i familiar.

Pel que fa a les diferències de gènere, només s'observen diferències significatives en els casos següents:

- En la **satisfacció general**, els homes llicenciats en Medicina es mostren més satisfets que les dones (vegeu la taula 25 de l'annex III).
- En la **satisfacció amb el contingut de la feina**, en canvi, no hi ha diferències entre gèneres, a excepció de les dones d'Economia i ADE, que es mostren més satisfetes amb aquest aspecte que els seus homòlegs (vegeu la taula 2 de l'annex III).
- En la **satisfacció amb les perspectives de millora i la satisfacció amb les mesures de conciliació**, no hi ha diferències en cap cas (vegeu les taules 29 i 31 de l'annex III).

Com s'ha vist, el comportament dels indicadors de satisfacció és clarament diferent dels indicadors analitzats fins ara. Així, Medicina i Història deixen d'estar en la millor i la pitjor situació, respectivament. Baudelot i Serre (2006) ja advertien que l'indicador de satisfacció amb el nivell de retribució presentava un comportament paradoxal: mentre que objectivament les dones tenien salaris pitjors, la satisfacció respecte de la retribució no variava per gènere. En l'estudi anterior de gènere amb població graduada catalana (BARÁ et al., 2010), també s'hi constata que la satisfacció general de les dones o dels homes no diferia significativament per titulació, tot i les situacions laborals clarament diferents (pel que fa a tipus de contracte, retribucions, adequació als estudis, etc.).

Aquest comportament independent o diferencial de les variables de satisfacció sembla que dona la raó a Shapiro (2009) quan assenyala, com ja s'ha comentat més detalladament al capítol 2, que cal posar en dubte el model que "el treball és allò primari" i indica que les persones tenen altres objectius (objectius d'equilibri, per exemple). Dubar (2001) també incidia en el fet que el treball pot ser per a algunes persones un projecte vital clau i apassionant, mentre que per a d'altres és quelcom purament instrumental.

## 5.9. Índex de qualitat ocupacional

L'índex de qualitat ocupacional (IQO) integra quatre aspectes clau de la qualitat de la inserció: el tipus de contracte (C), la retribució (R), l'adequació del treball als estudis universitaris (A) i la satisfacció (S). La integració d'aquests quatre elements es fa de la manera següent:

$$IQO = f[(C + R + A) * S] * 100$$

Aquest indicador, elaborat per Corominas et al. (2007), inclou tres indicadors objectius i un de subjectiu, la qual cosa el fa interessant perquè és un índex de “nova generació” (vegeu el concepte de les carreres proteiques al capítol 2). L’indicador, com s’observa a la taula 20, té un comportament paral·lel al dels altres indicadors analitzats.

Taula 20. Mitjanes de l’IQO per titulacions

	N total	Mitj. dones	Mitj. homes	Mitj. total
Història	129	57,33	60,12	58,56
Economia i ADE	285	71,87	73,89	72,85
Química	91	68,63	76,42	71,37
Medicina	116	75,29	80,14	76,59
ETI Química	77	69,53	74,78	72,46
Enginyeria Tècnica Agrícola	199	67,83	68,77	68,34
<b>Total</b>	<b>897</b>	<b>69,01</b>	<b>71,39</b>	<b>70,09</b>
<b>N</b>	<b>-</b>	<b>487</b>	<b>410</b>	<b>897</b>
<b>Desv. est.</b>	<b>-</b>	<b>17,46</b>	<b>15,88</b>	<b>16,79</b>

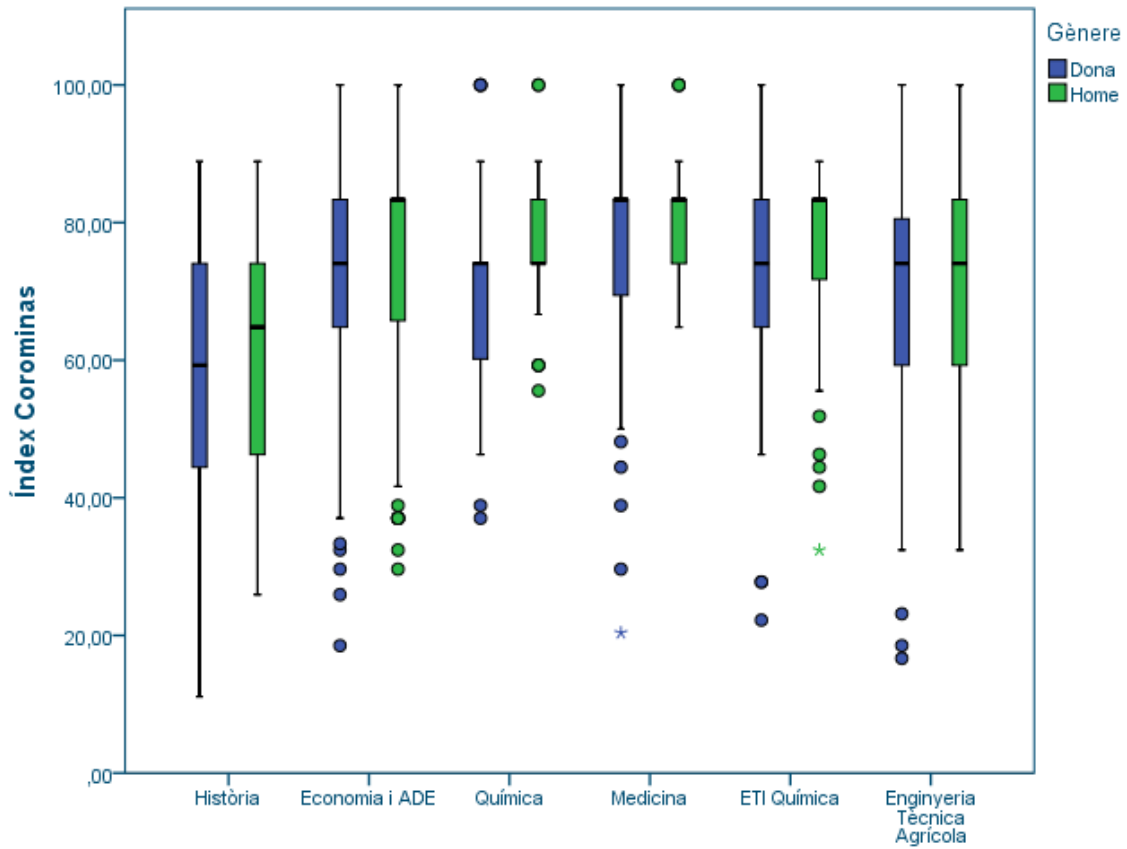
Com es pot observar a la taula:

- Les diferències entre subàrees són més grans que entre gèneres. Així, les diferències arriben a 18 punts entre Medicina i Història per a les dones, i a 20 punts entre les mateixes titulacions per als homes. Per contra, la diferència màxima entre gèneres és de 7 punts i es dona a Química.
- Les diferències entre gèneres per a aquest indicador són sempre a favor dels homes, però només en un cas (Química) són significatives (vegeu la taula 33 de l’annex III).

Aquest indicador, com que és escalar, ofereix l’oportunitat d’il·lustrar la importància de les diferències individuals en la variabilitat dels assoliments o l’èxit laboral. El diagrama de caixa recollit al gràfic 1 mostra que el quartil superior d’Història té un IQO superior al quartil inferior de Medicina o d’Economia i ADE, les dues titulacions on hi ha una millor inserció laboral. En definitiva, les titulacions d’origen influeixen, com queda reflectit al gràfic, en la probabilitat de tenir un bon IQO, però **no la determinen**.



Gràfic 1. Diagrama de caixa de l'IQO per titulació o subàmbit



# CAPÍTOL 6.

## EL CONTEXT DE TREBALL

Com s'ha vist al capítol 3, són molts els factors que fan de l'empresa un element clarament vinculat a l'èxit professional: des dels recursos de l'empresa fins a les pràctiques o polítiques de desenvolupament de competències directives, o les polítiques clau de flexibilitat laboral per facilitar una millor conciliació entre el treball i altres interessos vitals.

Aquest capítol s'ha ordenat en els apartats següents:

- En primer lloc, es descriu la tipologia d'empreses on estan desenvolupant la seva carrera professional les persones enquestades. Se n'analitzen característiques estructurals que poden estar vinculades a un nombre més gran de recursos, d'acord amb les teories gerencialistes vistes al capítol 3.
- En segon lloc, s'analitza el comportament dels ítems d'oportunitats per al desenvolupament de competències directives. En aquesta anàlisi també s'incorporen els ítems referits a la disponibilitat personal per aprofitar aquestes oportunitats.
- En tercer lloc, s'ha elaborat un apartat que recull els diferents ítems relacionats amb la mobilitat ocasional o de canvi de residència, per la importància que aquesta qüestió té en el moment actual.
- En quart lloc, es descriu en quin grau les organitzacions on s'han inserit les persones enquestades disposen de mesures de flexibilitat laboral, quines són, a quines s'han acollit i la seva valoració de si l'acolliment a les mesures influeix en la carrera professional.
- Finalment, s'analitza la percepció de les persones sobre l'equitat en les promocions realitzades en la seva organització, és a dir, a partir de criteris de competències professionals o meritocràtics, i, si aquest no és el cas, es demana si el gènere és un factor determinant en la promoció.

### 6.1. Tipologia d'empreses

En aquest apartat caracteritzarem les organitzacions on treballen les persones enquestades a partir de tres variables: àmbit, branca d'activitat econòmica i dimensió de l'empresa.

## Àmbit públic o privat

Altres estudis d'inserció laboral posen de manifest que la titulació determina l'àmbit d'inserció laboral, i l'àmbit, al seu torn, està vinculat a la tipologia de contracte (BARÀ et al., 2010; AQU CATALUNYA, 2011). Així, mentre que l'accés a l'àmbit públic passa per períodes de temporalitat obligada (substitucions, interinitat), en l'àmbit privat la tipologia de contracte imperant per a les persones graduades és el contracte fix.

La taula 1 mostra que també en aquest estudi es detecta una forta vinculació entre la titulació d'origen i l'àmbit d'inserció: mentre que el 72% de les persones graduades en Medicina treballen en l'àmbit públic, només el 10% de les persones graduades en Enginyeria Química s'insereixen en aquest àmbit.

Taula 1. Àmbit públic o privat

	Àmbit			Dones		Homes	
	N	Públic	Privat	Àmbit privat	Total	Àmbit privat	Total
<b>Història</b>	189	52,40%	47,60%	44,66%	103	51,16%	86
<b>Economia i ADE</b>	327	16,20%	83,80%	80,59%	170	87,26%	157
<b>Química</b>	108	25,00%	75,00%	70,42%	71	83,78%	37
<b>Medicina</b>	134	72,40%	27,60%	30,69%	101	18,18%	33
<b>ETI Química*</b>	92	9,80%	90,20%	82,93%	41	96,08%	51
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	246	30,90%	69,10%	68,70%	115	69,47%	131
<b>Total</b>	<b>1.096</b>	<b>32,90%</b>	<b>67,10%</b>	<b>62,73%</b>	<b>601</b>	<b>72,32%</b>	<b>495</b>

Per gènere, si bé sempre hi ha un lleuger percentatge més gran d'homes que de dones en l'àmbit privat, les diferències només són significatives en el cas d'Enginyeria Química (vegeu la taula 1 de l'annex IV). L'anàlisi de la branca d'activitat econòmica explicarà, com es veurà més endavant, el perquè d'aquestes diferències.

## Branca d'activitat econòmica

Com s'observa a la taula 2, la branca d'activitat també divergeix significativament en funció de la subàrea estudiada. A continuació s'assenyalen els principals sectors d'inserció per subàrea:

- A Història, gairebé la meitat de les persones ocupades treballen en el sector de l'educació, el 20% a l'Administració i la resta es divideixen entre diferents sectors.
- El 40% de les persones graduades en Economia i ADE treballen en el sector d'institucions financeres, seguit del de serveis a les empreses i la indústria (amb el 12% cadascun).
- Les persones graduades en Química es distribueixen, majoritàriament, entre dos grans sectors: la indústria (43%) i l'educació (31%).
- A Medicina pràcticament tothom s'insereix en el sector de la sanitat i assistència social.

- La meitat de les persones graduades en Enginyeria Química es troben en el sector industrial, seguit del sector de serveis al consumidor (14%) i del de producció de matèries primeres i energia (13%).
- Les persones graduades en les diverses especialitats d'Enginyeria Tècnica Agrícola i Forestal treballen en l'àmbit de la indústria (26%), de l'Administració, Seguretat Social i defensa (20%) i de producció de matèries primeres i energia (18%).

Taula 2. Branca d'activitat econòmica

	N	Història	Economia i ADE	Química	Medicina	ETI Química	Enginyeria Tècnica Agrícola	Total
<b>Producció de matèries primeres i energia</b>	66		1,8%	4,6%		13,0%	17,5%	6,0%
<b>Indústria</b>	199	2,6%	11,6%	42,6%	0,7%	48,9%	26,0%	18,1%
<b>Construcció</b>	36	0,5%	3,0%	3,7%		3,3%	7,3%	3,3%
<b>Serveis al consumidor</b>	75	12,2%	8,5%	1,9%		14,1%	3,7%	6,8%
<b>Tecnologies de comunicació</b>	16	1,1%	2,1%	0,9%	0,7%		2,0%	1,5%
<b>Informació i comunicació</b>	7	2,6%	0,3%	0,9%				0,6%
<b>Instit. financ., asseg., immob.</b>	137	1,1%	39,6%	1,9%	0,7%	1,1%	0,4%	12,5%
<b>Serveis a les empreses</b>	91	5,8%	12,2%	5,6%	1,5%	7,6%	10,2%	8,3%
<b>Adm., Seg. Social i defensa</b>	124	20,1%	8,5%	3,7%	1,5%	2,2%	20,3%	11,3%
<b>Educació, cultura i recerca</b>	189	48,1%	8,2%	30,6%	1,5%	7,6%	11,8%	17,2%
<b>Sanitat i assistència social</b>	157	5,8%	4,0%	3,7%	93,3%	2,2%	0,8%	14,3%
<b>Total</b>	<b>1.097</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Així doncs, la primera conclusió d'aquesta anàlisi és que les persones graduades **difereixen en la distribució per branca d'activitat econòmica en funció de la seva titulació d'origen**, la qual cosa complica l'anàlisi de les diferències entre homes i dones. Com s'ha vist al capítol 3, els recursos que té una organització influeixen en les possibilitats que tenen les persones de promocionar, assolir millors salaris o desenvolupar les seves competències de gestió/direcció. En la mesura que les persones difereixen en els àmbits i sectors, diferiran en les possibilitats d'aprofitar aquests recursos. I en la mesura que la distribució de gènere no és equitativa per titulació d'origen, impossibilita les anàlisis comparatives agregades. Com a referència pot ser útil la guia següent:

- Si hi hagués diferències entre homes i dones globalment, però no dins d'una titulació, trobaríem que l'elecció de la carrera és el factor en què s'hauria d'incidir per assolir una equitat més gran entre gèneres.
- En canvi, si hi hagués diferències entre homes i dones dins d'una mateixa titulació, caldria incidir en polítiques laborals d'equitat.

La taula 3 selecciona, per a cada subàrea, la principal branca d'activitat econòmica (una o dues segons els casos) i compara la distribució de proporcions per gènere. Com es pot veure, no hi ha grans diferències en la distribució per gènere i àmbit, a excepció d'Enginyeria Química, on la proporció de dones que es troben en la indústria és inferior a la dels seus homòlegs de titulació. En canvi, la proporció de dones en educació és superior a la dels homes (15% vs. 2%), cosa que explicaria les diferències trobades, per a aquesta titulació, en la variable d'àmbit públic.

Taula 3. Proporció d'homes i de dones per subàrea i principal branca d'inserció laboral

	Dones			Homes		
	N	%	Total	N	%	Total
Història - Educació	49	47,57%	103	42	48,84%	86
Economia i ADE - Institucions financeres	67	39,41%	170	63	39,87%	158
Química - Indústria	28	39,44%	71	18	48,65%	37
Química - Educació	23	32,39%	71	10	27,03%	37
Medicina - Sanitat	94	93,07%	101	31	93,94%	33
Enginyeria Química - Indústria	13	31,71%	41	32	62,75%	51
Eng. Tècnica Agrícola - Indústria	30	26,09%	115	34	25,95%	131
Eng. Tècnica Agrícola - Administració	23	20,00%	115	27	20,61%	131

## Dimensió de l'empresa

El nombre de persones que hi treballen s'ha utilitzat com a indicador dels recursos que tenen les organitzacions, vinculats a més possibilitats de promoció, retribucions més elevades, etc.

Més de la meitat de les persones enquestades treballen en empreses grans. El percentatge oscil·la entre el 88% de Medicina i el 38% de Química.

Taula 4. Nombre de persones que treballen a l'empresa

	N	Personal de l'empresa		
		Micro i petita (< 50)	Mitjana (50-250)	Gran (> 250)
Història	184	28,80%	14,67%	56,52%
Economia i ADE	324	23,15%	11,11%	65,74%
Química	107	27,10%	34,58%	38,32%
Medicina	131	6,11%	5,34%	88,55%
ETI Química	90	23,33%	28,89%	47,78%
Enginyeria Tècnica Agrícola	243	44,03%	14,40%	41,56%
<b>Total</b>	<b>1.079</b>	<b>27,15%</b>	<b>15,57%</b>	<b>57,28%</b>

Aquesta distribució per dimensió d'empresa o organització contrasta amb la tipologia d'empreses catalanes, on hi ha un nombre més elevat d'empreses micro i petites que la que reflecteix aquest estudi. Així, mentre que el 57% de les persones graduades treballen en empreses de més de 250 treballadors/ores, les empreses de més de 200 treballadors/ores representen només el 0,32% dels establiments amb personal assalariat a Catalunya.<sup>46</sup>

Per gènere, la taula 3 de l'annex IV mostra el contrast de la proporció d'homes i de dones que treballen en empreses grans, contrast que en cap cas és significatiu.

### Dimensió de l'empresa i guanys

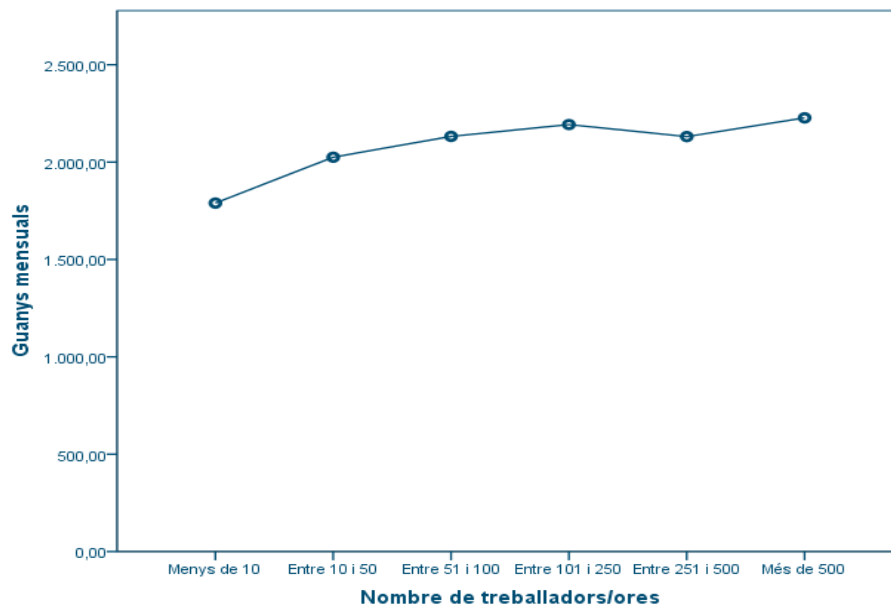
El gràfic 1 mostra que sembla que hi ha una certa relació positiva entre el nombre de personal assalariat i els guanys.

<sup>46</sup> La taula reflecteix els establiments per nombre de personal assalariat:

	Empreses 2011		
	N	Total	Total personal assalariat
Sense personal assalariat	373.045	55,50%	-
Entre 1 i 9 persones	259.579	38,62%	86,79%
Entre 10 i 49 persones	33.484	4,98%	11,19%
Entre 50 i 199 persones	5.070	0,75%	1,70%
200 persones o més	971	0,14%	0,32%
<b>Total empreses</b>	<b>672.149</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>Total empreses amb personal assalariat</b>	<b>299.104</b>		

Font: Idescat

Gràfic 1. Nombre de treballadors i treballadores i mitjana de guanys mensuals



La taula 5 mostra que el coeficient de correlació entre el nombre de personal de l'empresa i els guanys anuals bruts és de 0,22; si bé és petit, és significatiu amb un valor  $p$  de 0,01.<sup>47</sup> Les dades, per tant, donen suport a les hipòtesis de les teories gerencialistes.

Taula 5. Resum de les correlacions entre el nombre de personal de l'empresa i els guanys, i entre el nombre de personal i el fet d'haver promocionat

	Correlació entre guanys i nombre de personal de l'empresa (rho de Spearman)	Correlació entre promoció dins de l'empresa i nombre de personal de l'empresa (rho de Spearman)
Història	,176*	,051
Economia i ADE	,353**	,427**
Química	,120	,144
Medicina	-,111	,322*
ETI Química	,156	,106
Enginyeria Tècnica Agrícola	,098	,035
<b>Total</b>	<b>,224**</b>	<b>,176**</b>

\*\* La correlació és significativa al nivell 0,01 (2-tailed)

\* La correlació és significativa al nivell 0,05 (2-tailed)

<sup>47</sup> Rho de Spearman. La correlació de 0,273 és significativa al nivell 0,01 (2-tailed).

## 6.2. Oportunitats de desenvolupament de competències

Està àmpliament acceptat que les experiències en el lloc de treball són claus per al desenvolupament de competències directives i, en conseqüència, s'ha vinculat la possessió d'aquestes experiències a l'assoliment de posicions directives (vegeu el capítol 3). En tant que l'assoliment de posicions directives és un dels indicadors clàssics usats des de la perspectiva de gènere, l'enquesta incorpora un conjunt d'ítems basats en les escales de components de desenvolupament d'Ohlott et al. (1994).

### Descripció de les escales

El quadre 1 presenta el conjunt d'ítems que es distribueixen en dues escales, una referida al grau en què es percep que l'empresa ofereix oportunitats en un conjunt d'experiències que la recerca vincula a l'adquisició de competències directives, i una altra referida al grau en què la persona enquestada valora que està disposada a assumir o a implicar-se en aquestes oportunitats o experiències. L'escala de valoració va de l'1 (gens) al 7 (molt).

Quadre 1. Ítems que componen les escales d'oportunitats i de disponibilitat

Oportunitats	Disponibilitat
1. Per assumir noves funcions o responsabilitats diferents de les que ja es desenvolupen	7. Per assumir noves funcions o responsabilitats diferents de les que ja es desenvolupen
2. Per desenvolupar nous projectes o productes, noves línies d'acció, estratègies, etc.	8. Per desenvolupar nous projectes o productes, noves línies d'acció, estratègies, etc.
3. Per coordinar equips de treball i gestionar els problemes que se'n puguin derivar	9. Per coordinar equips de treball i gestionar els problemes que se'n puguin derivar
4. Per assumir funcions, tasques o projectes d'alta visibilitat dins de l'empresa	10. Per assumir funcions, tasques o projectes d'alta visibilitat dins de l'empresa
5. Per assumir un rol clau en la presa de decisions que puguin tenir impacte directe en el negoci	11. Per assumir un rol clau en la presa de decisions que puguin tenir impacte directe en el negoci
6. Per viatjar freqüentment (dues vegades al mes)	12. Per viatjar freqüentment (dues vegades al mes)
	13. Per anar a treballar a una altra ciutat o un altre país
	14. Per augmentar la dedicació en funció de la necessitat



## Anàlisi general de les valoracions d'oportunitats i de disponibilitat

La taula 6 mostra les mitjanes per als sis ítems d'oportunitats relacionats amb el desenvolupament de competències directives. S'ha separat visualment l'ítem d'oportunitats per viatjar freqüentment, perquè l'anàlisi de fiabilitat mostra que no contribueix a la fiabilitat global de l'escala (vegeu l'annex V). Com s'observa, aquest ítem presenta unes mitjanes marcadament més baixes que la resta d'ítems.

En general, les persones enquestades perceben que se'ls ofereixen més oportunitats per coordinar equips de treball (4,63), mentre que la mitjana més baixa és la d'oportunitats per assumir un rol clau en la presa de decisions que poden tenir un impacte directe en el negoci.

Taula 6. Mitjanes d'oportunitats per desenvolupar competències directives. Escala de l'1 (gens) al 7 (moltes)

	Oportunitats per viatjar freqüentment (dues vegades al mes)	Oportunitats per assumir noves funcions o responsabilitats diferents de les que ja es desenvolupen	Oportunitats per desenvolupar nous projectes o productes, noves línies d'acció, estratègies, etc.	Oportunitats per coordinar equips de treball i gestionar els problemes que se'n puguin derivar	Oportunitats per assumir funcions, tasques o projectes d'alta visibilitat dins de l'empresa	Oportunitats per assumir un rol clau en la presa de decisions que puguin tenir impacte directe en el negoci
Història	2,88	4,03	4,35	4,19	3,9	3,65
Economia i ADE	3,34	4,66	4,58	4,84	4,41	4,37
Química	3,23	4,56	5	5,02	4,57	4,13
Medicina	2,65	3,76	3,82	4,02	3,54	3,29
ETI Química	3,51	4,47	4,53	5,09	4,42	4,09
Eng. Tècnica Agrícola	3,79	4,27	4,64	4,67	4,4	4,24
<b>Total</b>	<b>3,28</b>	<b>4,33</b>	<b>4,5</b>	<b>4,63</b>	<b>4,23</b>	<b>4,04</b>

De la taula 6, n'ergeix un patró clar:

- Les persones titulades en Medicina són les que tenen menys oportunitats per desenvolupar competències directives.
- Química, per contra, destaca positivament pel que fa a oportunitats per desenvolupar nous projectes, coordinar equips de treball (ítem en què també destaquen les persones d'Enginyeria Química) o desenvolupar projectes d'alta visibilitat.

- Economia i ADE presenta la mitjana més elevada d'oportunitats per assumir noves funcions o responsabilitats diferents, i també la d'oportunitats per assumir un rol clau en la presa de decisions que poden tenir un impacte directe en l'empresa.

La taula 7 mostra les mitjanes per als vuit ítems de disponibilitat personal per assumir diferents tasques, experiències o rols relacionats amb el desenvolupament de competències directives. S'han separat visualment tres ítems que l'anàlisi de fiabilitat mostra que no contribueixen a la fiabilitat global de l'escala (vegeu l'annex V). Com s'observa, tots tres presenten unes mitjanes marcadament més baixes que la resta d'ítems i impliquen una dedicació horària superior, mentre que la resta d'ítems no.

Taula 7. Mitjanes de disponibilitat per assumir tasques o experiències que desenvolupen competències directives. Escala de l'1 (gens) al 7 (molta)

	Disposició a viatjar freqüentment (dues vegades al mes)	Disposició a anar a treballar a una altra ciutat o un altre país	Disposició a augmentar la dedicació en funció de la necessitat	Disposició a assumir noves funcions o responsabilitats diferents de les que ja es desenvolupen	Disposició a desenvolupar nous projectes o productes, noves línies d'acció, estratègies, etc.	Disposició a coordinar equips de treball i gestionar els problemes que se'n puguin derivar	Disposició a assumir funcions, tasques o projectes d'alta visibilitat dins de l'empresa	Disposició a assumir un rol clau en la presa de decisions que puguin tenir impacte directe en el negoci
<b>Història</b>	4,45	3,59	4,94	5,73	5,75	5,73	5,56	5,43
<b>Economia i ADE</b>	4,42	3,37	4,89	5,95	5,78	6,06	5,79	5,74
<b>Química</b>	4,59	3,25	4,75	5,87	5,94	6	5,75	5,52
<b>Medicina</b>	3,51	2,92	3,98	4,78	5,25	5,58	4,95	4,95
<b>ETI Química</b>	4,31	3,37	4,65	5,72	5,67	5,98	5,51	5,33
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	4,9	3,41	5,03	5,75	5,85	5,78	5,66	5,59
<b>Total</b>	<b>4,43</b>	<b>3,34</b>	<b>4,78</b>	<b>5,69</b>	<b>5,73</b>	<b>5,87</b>	<b>5,59</b>	<b>5,5</b>

De la lectura de la taula 7, en podem destacar els aspectes següents:

- En primer lloc, el fet que, segons les persones enquestades, la seva disponibilitat és superior, en tots els ítems, a les oportunitats ofertes per la feina. Estem parlant, per tant, de persones motivades per la seva carrera professional.
- Com s'ha comentat, les mitjanes més baixes són per als ítems que fan referència a la disponibilitat per canviar de residència, per viatjar freqüentment i per augmentar la dedicació en funció de la necessitat.
- Dins de les disponibilitats per desenvolupar tasques pròpies de posicions directives, la mitjana més elevada és per coordinar equips de treball, mentre que la més baixa és per assumir un rol clau en la presa de decisions que poden tenir un impacte directe en el negoci (competència pròpia de gerència o alta direcció).
- Medicina torna a ser la titulació amb les mitjanes més baixes, potser perquè les oportunitats ja són baixes per si mateixes. Per contra, Química i Economia i ADE presenten les mitjanes de disponibilitat més elevades.

El quadre 2 resumeix les diferències per gènere contrastades amb la *t* de Student (vegeu les taules i els resultats dels contrastos a les taules 5 a 28 de l'annex IV).

#### Quadre 2. Resum dels contrastos significatius per gènere

Oportunitats	<p>Si hi ha diferències, són només en alguna subàrea i, en general, a favor de les dones.</p> <p>Les <u>dones</u> d'Enginyeria Tècnica Agrícola diuen que tenen més oportunitats per <b>coordinar equips de treball</b> que els homes, i les de Medicina, més oportunitats per <b>desenvolupar nous projectes</b> que els seus companys.</p> <p>Els <u>homes</u> d'Enginyeria Química afirmen que tenen més oportunitats per <b>tenir un rol clau en la presa de decisions</b> que poden impactar en el negoci que les dones (cosa que és lògica, perquè en aquest subàmbit hi ha més dones a educació i més homes a indústria).</p> <p>Els <u>homes</u> d'Economia i ADE i d'Enginyeria Química tenen, de mitjana, més percepció de tenir oportunitats per <b>viatjar</b> que les seves companyes de carrera.</p>
Disponibilitat	<p>Les dones d'Història tenen més disponibilitat per assumir noves funcions o responsabilitats que els homes (també més disponibilitat per coordinar equips de treball), però les dones d'Enginyeria Química en tenen menys que els seus companys.</p> <p>Els homes d'Economia i ADE i de Química tenen una mitjana de disponibilitat per assumir un rol clau en la presa de decisions més alta que les seves companyes.</p>
Mobilitat	<p>L'ítem de disponibilitat per viatjar freqüentment és l'únic on, a quatre de les sis titulacions, hi ha diferències significatives a favor dels homes. A excepció d'Enginyeria Química i d'Enginyeria Tècnica Agrícola, els <u>homes</u> de la resta de titulacions analitzades tenen més disponibilitat per <b>viatjar freqüentment</b>.</p> <p>La disponibilitat per canviar de residència és també més gran per als homes que per a les dones en tres subàmbits (Economia i ADE, Química i Enginyeria Química). La disponibilitat per augmentar la dedicació en funció de les necessitats de treball és més alta per als homes de Medicina i d'Enginyeria Tècnica Agrícola que per a les seves homòlogues de titulació.</p>

A fi de simplificar la descripció dels resultats, s'han creat dues variables que es recullen a la taula 8:

- La mitjana de la percepció del grau en què l'organització ofereix oportunitats per tenir experiències que la bibliografia vincula al desenvolupament de competències directives. Inclou els 6 ítems del quadre 1.
- La mitjana de la disponibilitat per assumir aquestes oportunitats. Inclou els ítems del 7 al 12.

Taula 8. Mitjana d'oportunitats i mitjana de disponibilitat

	Oportunitats (6 ítems)			Disponibilitat (6 ítems)		
	N	Mitjana	Desviació típica	N	Mitjana	Desviació típica
Història	157	3,80	1,57	159	5,45	1,15
Economia i ADE	304	4,34	1,29	307	5,63	1,00
Química	97	4,44	1,27	100	5,63	0,99
Medicina	126	3,54	1,23	127	4,86	1,15
ETI Química	84	4,38	1,35	84	5,44	0,98
Eng. Tècnica Agrícola	219	4,34	1,43	225	5,60	0,92
<b>Total</b>	<b>987</b>	<b>4,17</b>	<b>1,40</b>	<b>1.002</b>	<b>5,48</b>	<b>1,05</b>

D'aquesta taula, se n'extreuen les conclusions següents:

- La mitjana de disponibilitat és més alta que la mitjana d'oportunitats.
- Medicina és la titulació amb les mitjanes més baixes, tant en oportunitats com en disponibilitat.
- Química és la titulació amb les mitjanes més altes pel que fa a oportunitats.
- Química i Economia i ADE són les dues titulacions amb les mitjanes més elevades pel que fa a disponibilitat.

L'annex V recull els índexs d'homogeneïtat dels ítems de cadascuna de les escales considerades separatament més els índexs d'homogeneïtat quan es consideren tots els ítems conjuntament. Així mateix, s'analitza com millora la fiabilitat de cadascuna de les tres escales (oportunitats, disponibilitat, i oportunitats i disponibilitat conjuntament) si s'eliminen alguns dels ítems. Finalment, l'anàlisi factorial dels ítems conjunts confirma l'existència de tres factors: oportunitats, disponibilitat i mobilitat a la feina.

El resultat d'aquest model es resumeix amb els components que recull la taula 9.

Taula 9. Identificació dels components d'anàlisi factorial

	Dimensions que satura	Percentatge de variància explicada
Component 1	Oportunitats per liderar	29,80%
Component 2	Disponibilitat per liderar	26,89%
Component 3	Mobilitat	17,17%
	<b>Total</b>	<b>68,87%</b>

### Anàlisi de les diferències entre subàrees

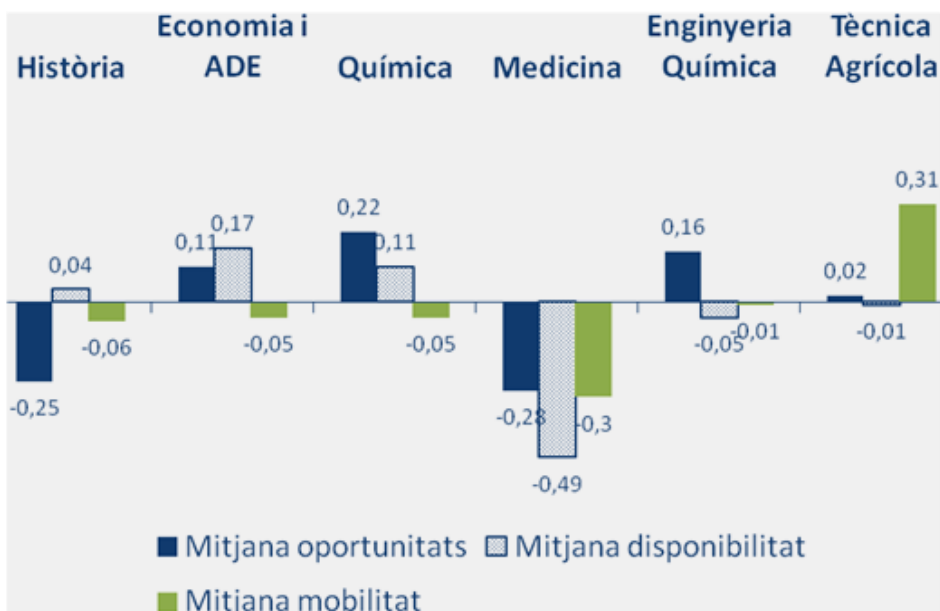
A continuació es descriuen els resultats obtinguts per aquests tres components a cada subàrea. Els components, creats pel mètode de regressió a partir de l'anàlisi factorial, tenen una mitjana de 0 i una desviació estàndard d'1.

Taula 10. Mitjana i desviació estàndard dels tres components per subàrea

2011	N	Oportunitats		Disponibilitat		Mobilitat	
		Mitjana	Desviació típica	Mitjana	Desviació típica	Mitjana	Desviació típica
Història	154	-0,25	1,16	0,04	1,10	-0,06	1,01
Economia i ADE	303	0,11	0,93	0,17	0,92	-0,05	1,00
Química	96	0,22	0,91	0,11	0,89	-0,05	0,95
Medicina	124	-0,28	0,94	-0,49	1,19	-0,30	0,92
ETI Química	83	0,16	0,92	-0,05	0,98	-0,01	0,91
Eng. Tècnica Agrícola	218	0,02	1,02	-0,01	0,88	0,31	1,02
<b>Total</b>	<b>978</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>

El gràfic 2 representa les mitjanes dels tres components i en permet una anàlisi més intuïtiva que la taula anterior.

Gràfic 2. Mitjana dels tres components per subàrea



Per mitjà del gràfic, podem observar el següent:

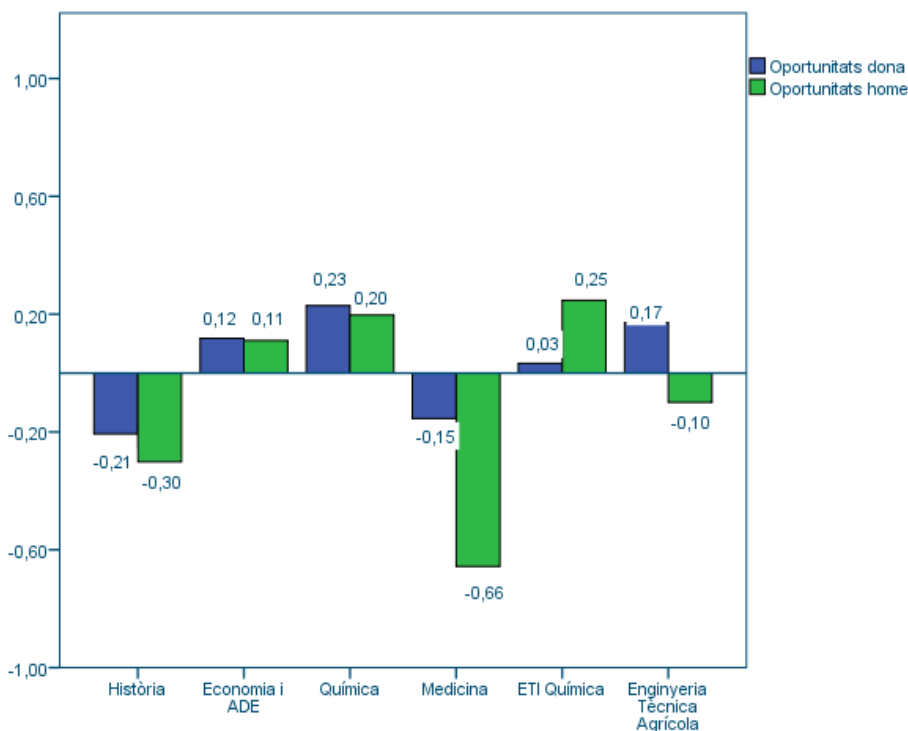
- Pel que fa a **oportunitats** per desenvolupar funcions directives, Història i Medicina són les subàrees amb una puntuació inferior a la mitjana, mentre que Química és la que té una puntuació més positiva. Les baixes puntuacions d'Història es podrien explicar pel fet que és el subàmbit amb un èxit professional més baix (vegeu els diferents indicadors al capítol 5), mentre que en el cas de Medicina es podria argumentar que és a causa que en el sector sanitari aquesta tipologia de funcions directives no estan gaire disponibles.
- Pel que fa a **disponibilitat** per assumir tasques que desenvolupen funcions directives, les persones menys disposades són les de Medicina, mentre que les més disposades són les d'Economia i ADE. Val a dir que, per definició, les funcions principals d'un metge o una metgessa són l'assistència sanitària i no la direcció, mentre que per a una persona llicenciada en Economia o ADE la professió està probablement vinculada al desenvolupament d'aquestes funcions directives. Les altres subàrees voregen la mitjana respecte d'aquest component.
- Finalment, pel que fa a **mobilitat**, que inclou tant la disponibilitat per viatjar com les oportunitats per fer-ho, destaca, per la banda alta, la subàrea Enginyeria Tècnica Agrícola i, per la banda baixa, Medicina.

En definitiva, el que planteja aquesta anàlisi és que la titulació, per la seva influència en el sector professional, influeix en la tipologia d'oportunitats per desenvolupar habilitats directives.

### Anàlisi de les diferències per gènere

Els gràfics 3, 4 i 5 representen les mitjanes per als homes i per a les dones dels tres components: oportunitats, disponibilitat i mobilitat, respectivament.

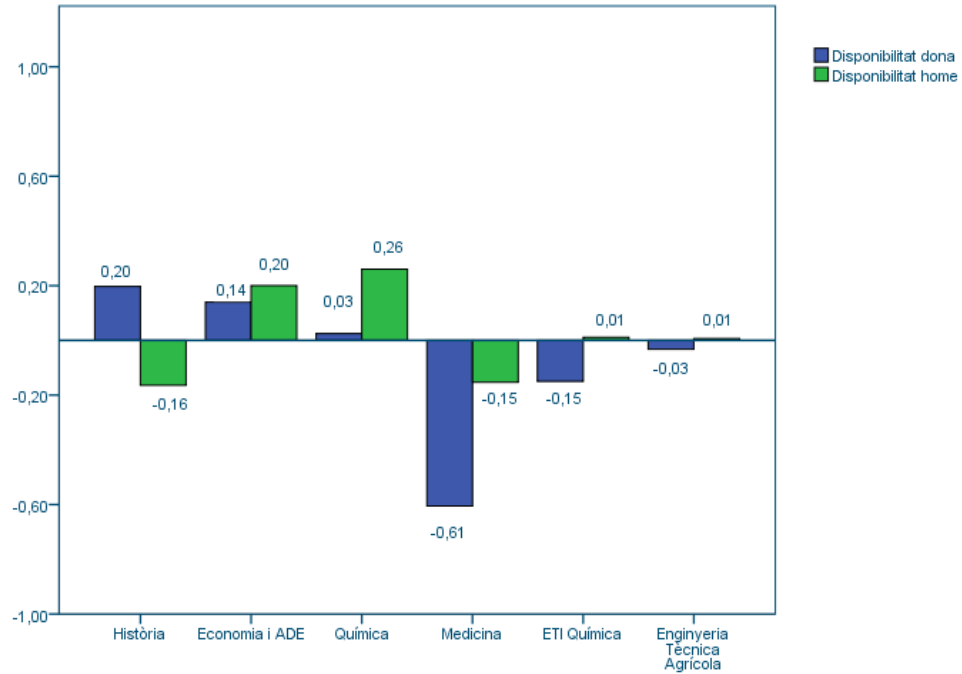
Gràfic 3. Mitjana del component d'oportunitats per desenvolupar funcions directives per gènere i titulació



Com s'observa al gràfic 3, en general les mitjanes d'oportunitats són més elevades per a les dones que per als homes, tret d'Enginyeria Química. Ara bé, les diferències només són estadísticament significatives en el cas de Medicina (vegeu la taula 29 de l'annex IV).

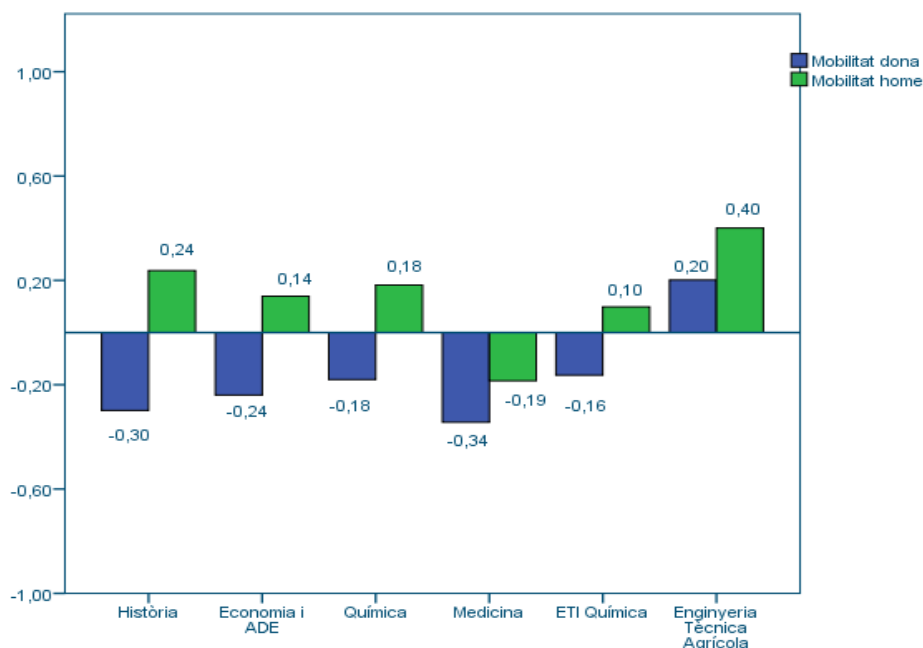


Gràfic 4. Mitjana del component de disponibilitat per gènere i titulació



Al gràfic 4 s'observa que els homes, en general, tenen més disponibilitat que les dones, amb l'única excepció d'Història, que és precisament l'única titulació on les diferències per gènere són estadísticament significatives (vegeu la taula 30 de l'annex IV).

Gràfic 5. Mitjana del component de mobilitat per gènere i titulació



Al gràfic 5 destaca que, en tots els casos, els homes tenen mitjanes superiors a les dones. Les diferències són significatives entre homes i dones d'Història, d'Economia i ADE i de Química (vegeu la taula 31 de l'annex IV).

### 6.3. Mobilitat laboral

Aquesta qüestió s'abordarà mitjançant quatre ítems:

- La proporció de persones enquestades que afirmen que han de viatjar a causa del seu lloc de treball.
- La valoració de les oportunitats a la feina per viatjar.
- La disposició a viatjar.
- La disposició a canviar de residència.

#### Viatjar

Només el 25% de les persones enquestades tenen feines que requereixen viatjar o dormir fora de casa. Aquest baix percentatge és coherent amb el fet que les oportunitats per viatjar freqüentment (dues vegades al mes o més) siguin les mitjanes més baixes de tots els ítems de l'escala d'oportunitats.

Taula 11. Proporció de persones que afirmen que el treball requereix viatjar o dormir fora de casa

	Dones		Homes		Total	
	N	Sí (%)	N	Sí (%)	N	Sí (%)
Història	103	10,68%	86	23,26%	189	16,40%
Economia i ADE	170	15,29%	158	25,95%	328	20,43%
Química	71	15,49%	37	29,73%	108	20,37%
Medicina	101	37,62%	33	33,33%	134	36,57%
ETI Química	41	24,39%	51	23,53%	92	23,91%
Eng. Tècnica Agrícola	115	31,30%	131	32,82%	246	32,11%
<b>Total</b>	<b>601</b>	<b>21,96%</b>	<b>496</b>	<b>27,82%</b>	<b>1.097</b>	<b>24,61%</b>

Les persones que viatgen més són les que es van graduar en Medicina i les que ho fan menys, les d'Història. La dada de Medicina crida l'atenció, ja que és el grup que presenta mitjanes més baixes pel que fa a les oportunitats per viatjar (seguit del grup de persones titulades en Història).

Els contrastos de proporcions no donen diferències significatives entre homes i dones (vegeu la taula 32 de l'annex IV), però sí que es detecta una certa tendència a viatjar més entre els homes. Lyness i Thompson (1997), en un estudi realitzat amb personal executiu d'una empresa financera, van constatar que les dones tenien menys encàrrecs a l'estranger que els seus homòlegs. L'èmfasi creixent en l'experiència internacional com a requisit de promoció cap a nivells d'alta direcció fa que creiem que calgui considerar aquestes dades amb una certa preocupació, ja que podrien donar lloc, en el futur, al sostre de vidre.

## Oportunitats i disponibilitat per viatjar

La mitjana d'oportunitats per viatjar és baixa (3,09 en una escala de l'1 al 7). Per titulacions oscil·la entre el 3,79 d'Enginyeria Tècnica Agrícola i el 2,65 de Medicina.

Taula 12. Mitjana d'oportunitats per viatjar

	Dones			Homes			Total		
	Mitjana	Desv. típ.	N	Mitjana	Desv. típ.	N	Mitjana	Desv. típ.	N
Geografia i Història	2,66	2,08	90	3,17	2,36	72	2,88	2,22	162
Economia i ADE	3,10	2,25	158	3,59	2,09	153	3,34	2,18	311
Química	3,11	2,09	65	3,46	2,05	35	3,23	2,07	100
Medicina i Odontologia	2,74	1,89	97	2,36	1,69	33	2,65	1,84	130
ETI Química	2,97	1,92	37	3,92	2,15	49	3,51	2,10	86
Eng. Tècnica Agrícola	3,81	2,12	101	3,77	2,21	125	3,79	2,17	226
<b>Total</b>	<b>3,09</b>	<b>2,12</b>	<b>548</b>	<b>3,51</b>	<b>2,17</b>	<b>467</b>	<b>3,28</b>	<b>2,15</b>	<b>1.015</b>

Pel que fa al gènere, els homes tenen mitjanes més elevades que les seves companyes, i les diferències són significatives a Economia i ADE i a Enginyeria Química (vegeu la taula 33 de l'annex IV).

Estan disposades a viatjar les persones enquestades? La taula següent mostra que la mitjana és de 4,43 en una escala de l'1 al 7. Per titulacions oscil·la, igual que l'ítem anterior, entre el 4,90 de la subàrea Enginyeria Tècnica Agrícola i el 3,51 de Medicina.

Per gènere hi ha diferències significatives, a favor dels homes, a Història, Economia i ADE, Química i Medicina. Per tant, la disposició a viatjar sembla que està clarament associada amb el gènere, cosa que, considerant l'entorn globalitzat en què es mouen les grans empreses, no és un signe gaire favorable en interès d'un futur equitatiu.

Taula 13. Mitjana de disponibilitat per viatjar

	Dones			Homes			Total		
	Mitjana	Desv. típ.	N	Mitjana	Desv. típ.	N	Mitjana	Desv. típ.	N
Història	4,13	2,06	89	4,85	2	72	4,45	2,06	161
Economia i ADE	4,03	2,2	159	4,83	1,81	153	4,42	2,05	312
Química	4,24	2,05	67	5,26	1,95	35	4,59	2,07	102
Medicina	3,22	2	98	4,36	2,16	33	3,51	2,09	131
ETI Química	4,11	1,87	37	4,47	1,82	49	4,31	1,84	86
Eng. Tècnica Agrícola	4,64	2,06	106	5,12	1,76	126	4,90	1,91	232
<b>Total</b>	<b>4,05</b>	<b>2,11</b>	<b>556</b>	<b>4,87</b>	<b>1,87</b>	<b>468</b>	<b>4,43</b>	<b>2,05</b>	<b>1.024</b>

### Disposició a canviar de residència (mobilitat laboral)

Estarien disposades, les persones enquestades, a canviar de residència per motius laborals? La mitjana més baixa de tota l'escala d'ítems sobre disponibilitat (3,34) sembla que indica que les persones enquestades són reticents a canviar de lloc de residència.

Les persones més disposades a anar a treballar a una altra ciutat o un altre país són les d'Història i les menys disposades, les de Medicina.

Taula 14. Mitjana de disposició a anar a treballar a una altra ciutat o un altre país

	Dones			Homes			Total		
	Mitjana	Desv. típ.	N	Mitjana	Desv. típ.	N	Mitjana	Desv. típ.	N
Geografia i Història	3,58	2,22	90	3,60	2,04	72	3,59	2,14	162
Economia i ADE	3,07	2,00	159	3,69	2,04	153	3,37	2,04	312
Química	2,90	2,02	67	3,91	1,69	35	3,25	1,97	102
Medicina i Odontologia	2,71	1,95	100	3,55	2,35	33	2,92	2,08	133
ETI Química	2,68	1,62	37	3,90	1,91	49	3,37	1,88	86
Eng. Tèc. Agrícola	3,18	2,12	106	3,60	2,00	126	3,41	2,06	232
<b>Total</b>	<b>3,06</b>	<b>2,04</b>	<b>559</b>	<b>3,68</b>	<b>2,01</b>	<b>468</b>	<b>3,34</b>	<b>2,05</b>	<b>1.027</b>

Per gènere, totes les mitjanes són superiors per als homes que per a les dones, i són significatives a Economia i ADE, Química i Enginyeria Química (vegeu la taula 34 de l'annex IV).

#### 6.4. Mesures de flexibilitat

El 67% de les persones treballen en empreses que tenen alguna mesura de flexibilitat laboral que permet una millor conciliació entre la vida laboral i la familiar o personal. Les persones que treballen en l'àmbit de la sanitat, però, assenyalen que només el 50% de les empreses tenen aquestes mesures.

D'aquest 67% (N=717), la meitat (53%) diuen que s'han acollit a alguna d'aquestes mesures. Les persones d'Enginyeria Tècnica Agrícola i les de Medicina són les que s'hi han acollit amb més proporció, mentre que les d'Història són les que menys s'hi han acollit.

Taula 15. Percentatge de mesures de flexibilitat (existència i acolliment) per gènere i titulació

	Total		Total		Dones		Homes	
	Existència de mesures de flexibilitat		S'han acollit a mesures de flexibilitat?		S'han acollit a mesures de flexibilitat?		S'han acollit a mesures de flexibilitat?	
	N	Sí (%)	N	Sí (%)	N	Sí (%)	N	Sí (%)
Història	182	71,43%	129	45,74%	71	47,89%	58	43,10%
Economia i ADE	324	68,21%	218	48,62%	114	54,39%	104	42,31%
Química	106	70,75%	75	50,67%	49	59,18%	26	34,62%
Medicina	131	50,38%	66	60,61%	50	64,00%	16	50,00%
ETI Química	91	62,64%	57	49,12%	28	60,71%	29	37,93%
Eng. Tècnica Agrícola	246	70,73%	172	62,79%	79	67,09%	93	59,14%
<b>Total</b>	<b>1.080</b>	<b>66,94%</b>	<b>717</b>	<b>52,86%</b>	<b>391</b>	<b>58,06%</b>	<b>326</b>	<b>46,63%</b>

La taula 16 descriu la tipologia de mesures existents a les empreses. Com es veu, les mesures més comunes són l'horari flexible, amb el 76% (normalment implica una hora de marge a l'entrada o a la sortida), la jornada reduïda (71%) i la jornada intensiva (60%). El banc d'hores (28%) i el treball des de casa (23%) són mesures menys esteses.

Taula 16. Percentatge de tipologia de mesures existents a les empreses per titulació

	N	Horari flexible	Banc d'hores	Jornada intensiva	Jornada reduïda	Treball des de casa	Altres
Història	130	77,69%	31,54%	60,00%	77,69%	23,08%	3,85%
Economia i ADE	219	79,00%	26,03%	64,84%	76,71%	26,94%	5,94%
Química	75	76,00%	28,00%	53,33%	72,00%	17,33%	2,67%
Medicina	66	50,00%	15,15%	46,97%	86,36%	7,58%	15,15%
ETI Química	57	87,72%	38,60%	61,40%	64,91%	17,54%	1,75%
Enginyeria Tècnica Agrícola	172	79,07%	30,81%	63,37%	56,40%	27,91%	4,07%
<b>Total</b>	<b>719</b>	<b>76,50%</b>	<b>28,37%</b>	<b>60,50%</b>	<b>71,49%</b>	<b>22,95%</b>	<b>5,29%</b>

Per subàrees, Medicina és la que presenta la proporció més baixa en totes les tipologies, llevat de la jornada reduïda (86%) i altres (bàsicament, excedències o permisos sense sou). Per contra, Enginyeria Química mostra la proporció més alta d'empreses amb horari flexible i banc d'hores, amb un percentatge elevat també de jornada intensiva.

Enginyeria Tècnica Agrícola i Economia i ADE tenen la proporció més gran d'empreses que permeten el treball des de casa (28% i 27%, respectivament). En el primer cas, hi pot influir el percentatge considerable de persones autònomes. Medicina, com és lògic, és l'àmbit on menys teletreball hi ha.

L'ús d'aquestes mesures, descrit a la taula 17, és paral·lel a la seva disponibilitat: la més usual és l'horari flexible (56%) i la menys usual el banc d'hores (14%), seguida del teletreball (17%).

**Taula 17. Percentatge d'ús de les mesures existents a les empreses per titulació**

	N	Horari flexible	Banc d'hores	Jornada intensiva	Jornada reduïda	Treball des de casa	Altres
<b>Història</b>	59	47,46%	18,64%	25,42%	32,20%	16,95%	8,47%
<b>Economia i ADE</b>	106	62,26%	16,98%	39,62%	25,47%	20,75%	3,77%
<b>Química</b>	38	73,68%	18,42%	23,68%	28,95%	7,89%	5,26%
<b>Medicina</b>	40	20,00%	2,50%	25,00%	47,50%	5,00%	15,00%
<b>ETI Química</b>	28	64,29%	21,43%	42,86%	7,14%	7,14%	
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	108	60,19%	9,26%	40,74%	18,52%	24,07%	6,48%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>56,20%</b>	<b>13,98%</b>	<b>34,83%</b>	<b>25,86%</b>	<b>17,15%</b>	<b>6,33%</b>

Aquestes dades semblen més positives que les obtingudes sobre la població activa espanyola l'any 2010 (INE, 2011) en el mòdul sobre conciliació entre vida laboral i familiar. Si bé les dades fan referència a les mesures per a les persones que tenen criatures, s'hi afegeixen algunes de les dades obtingudes per tenir-les com a referent:

- El 47,3% de les persones assalariades van gaudir d'horari flexible o el van poder modificar a l'inici o al final en almenys una hora per motius familiars. El 19,3% rarament va aconseguir variar-lo i el 27,5% no va poder.
- L'11,9% va poder fixar el seu horari de treball l'any 2010, encara que només fos una part. Per al 88,1% restant l'horari va estar determinat totalment per l'empresa. Per gènere, van poder establir el seu horari l'11% dels homes i el 12,9% de les dones.
- Pel que fa a l'organització de la jornada laboral per prendre's dies lliures per motius familiars, el 42,7% no va poder fer-ho, mentre que el 31,5% no disposava d'aquesta possibilitat. En aquesta situació, la flexibilitat laboral també és una mica més gran per a les dones que per als homes.
- Pel que fa a la reducció de la jornada per cuidar criatures, el 87% dels més de 5,54 milions de persones amb almenys una criatura més petita de 8 anys que treballen o ho van fer en algun moment després del naixement de la criatura, no van reduir el nombre d'hores per cuidar-la. El percentatge va assolir el 95,8% en el cas dels homes i es va reduir al 76,9% en el de les dones.

## La percepció del risc d'acollir-se a les mesures de flexibilitat

L'ús de les mesures de flexibilitat es percep com un risc per a la carrera professional? El 42% creu que sí, percentatge que no varia entre homes i dones. Per subàmbits, els i les professionals de Medicina són el grup que creu que fer ús d'aquestes mesures tindria un

impacte més negatiu. Per contra, Història i Enginyeria Química són les dues titulacions on hi ha un percentatge més baix de persones que creuen que hi haurà aquest impacte.

Taula 18. Percepció del risc d'acollir-se a les mesures de flexibilitat per gènere i titulació

	Total		Dones		Homes	
	Total	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral	N	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral	N	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral
Història	184	36,96%	99	36,36%	85	37,65%
Economia i ADE	323	43,96%	168	45,83%	155	41,94%
Química	107	38,32%	70	34,29%	37	45,95%
Medicina	130	50,00%	98	46,94%	32	59,38%
ETI Química	89	37,08%	41	36,59%	48	37,50%
Eng. Tècnica Agrícola	238	43,70%	109	44,95%	129	42,64%
<b>Total</b>	<b>1.071</b>	<b>42,30%</b>	<b>585</b>	<b>42,22%</b>	<b>486</b>	<b>42,39%</b>

L'opinió varia clarament, com mostra la taula 19, entre les empreses que tenen mesures de flexibilitat i les que no en tenen. Així, com és lògic, el 73% de les persones que treballen en empreses on no hi ha mesures de flexibilitat creuen que fer-ne ús tindria un impacte en la seva trajectòria laboral, mentre que "només" ho creuen el 26% de les persones que treballen en empreses on sí que n'hi ha. En tots dos casos, però, no hi ha diferències significatives de gènere; és a dir, els homes no tenen la percepció que l'ús de mesures de flexibilitat tingui més impacte que les seves companyes. Aquesta dada mostra la mateixa tendència sobre el grau en què s'acullen a les mesures segons el gènere, en el sentit que les mesures de flexibilitat semblen neutres pel que fa al gènere o, dit d'una altra manera, "no són cosa de dones".



Taula 19. Percepció del risc d'acollir-se a les mesures de flexibilitat per gènere i titulació, segons si les empreses tenen mesures de flexibilitat o no

		Total		Dones		Homes	
		Total	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral	N	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral	N	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral
No hi ha mesures de flexibilitat a la seva empresa	Història	51	74,51%	29	72,41%	22	77,27%
	Economia i ADE	103	71,84%	51	74,51%	52	69,23%
	Química	31	77,42%	21	76,19%	10	80,00%
	Medicina	64	70,31%	48	68,75%	16	75,00%
	ETI Química	32	75,00%	12	91,67%	20	65,00%
	Eng. Tècnica Agrícola	67	73,13%	32	71,88%	35	74,29%
	<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>72,99%</b>	<b>193</b>	<b>73,58%</b>	<b>155</b>	<b>72,26%</b>
Sí que hi ha mesures de flexibilitat a la seva empresa	Història	126	18,25%	68	19,12%	58	17,24%
	Economia i ADE	217	30,41%	115	33,04%	102	27,45%
	Química	74	20,27%	48	14,58%	26	30,77%
	Medicina	63	28,57%	48	25,00%	15	40,00%
	ETI Química	56	14,29%	28	10,71%	28	17,86%
	Eng. Tècnica Agrícola	171	32,16%	77	33,77%	94	30,85%
	<b>Total</b>	<b>707</b>	<b>26,17%</b>	<b>384</b>	<b>25,78%</b>	<b>323</b>	<b>26,63%</b>

I què hi diu la veu de l'experiència? Hi ha diferències en la percepció de l'impacte de l'ús de les mesures un cop les persones s'hi han acollit? La taula 20, que només recull l'opinió de les persones d'empreses on sí que hi ha mesures de flexibilitat, mostra que la percepció, tant de qui s'ha acollit a les mesures com de qui no, és altament coincident, i també ho és la percepció de l'impacte per a les dones i per als homes.

Taula 20. Percepció del risc d'acollir-se a les mesures de flexibilitat per gènere i titulació, segons si s'han acollit les mesures de flexibilitat o no

		Total		Dones		Homes	
		Total	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral	N	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral	N	Creuen que l'ús de mesures tindria impacte en la trajectòria laboral
No s'han acollit a mesures de flexibilitat	Història	68	16,18%	35	17,14%	33	15,15%
	Economia i ADE	111	36,94%	52	44,23%	59	30,51%
	Química	36	13,89%	19	15,79%	17	11,76%
	Medicina	24	25,00%	17	11,76%	7	57,14%
	ETI Química	28	14,29%	11	0,00%	17	23,53%
	Eng. Tècnica Agrícola	62	30,65%	24	29,17%	38	31,58%
	<b>Total</b>	<b>329</b>	<b>26,14%</b>	<b>158</b>	<b>25,95%</b>	<b>171</b>	<b>26,32%</b>
Sí que s'han acollit a mesures de flexibilitat	Història	58	20,69%	33	21,21%	25	20,00%
	Economia i ADE	104	23,08%	61	22,95%	43	23,26%
	Química	38	26,32%	29	13,79%	9	66,67%
	Medicina	39	30,77%	31	32,26%	8	25,00%
	ETI Química	28	14,29%	17	17,65%	11	9,09%
	Eng. Tècnica Agrícola	107	31,78%	52	34,62%	55	29,09%
	<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>25,67%</b>	<b>223</b>	<b>25,11%</b>	<b>151</b>	<b>26,49%</b>

## 6.5. Percepció sobre l'equitat en la promoció

La taula 21 conté les respostes de les persones que treballen en empreses on hi ha promoció ( $N = 941$ ). El 73% creu que els criteris de promoció són equitatius, sense diferències per gènere (vegeu la taula 37 de l'annex IV).

Per titulacions les diferències són també escasses.

Taula 21. Percepció sobre l'equitat en la promoció per gènere i titulació

	Total		Dones		Homes	
	Total	Creuen que els criteris de promoció són equitatius	N	Creuen que els criteris de promoció són equitatius	N	Creuen que els criteris de promoció són equitatius
<b>Història</b>	142	63,38%	77	62,34%	65	64,62%
<b>Economia i ADE</b>	293	76,45%	149	73,15%	144	79,86%
<b>Química</b>	100	76,00%	65	75,38%	35	77,14%
<b>Medicina</b>	127	74,80%	95	75,79%	32	71,88%
<b>ETI Química</b>	76	71,05%	32	75,00%	44	68,18%
<b>Enginyeria Tècn. Agrícola</b>	203	73,40%	88	72,73%	115	73,91%
<b>Total</b>	<b>941</b>	<b>73,11%</b>	<b>506</b>	<b>72,33%</b>	<b>435</b>	<b>74,02%</b>

A les persones que creuen que els criteris de promoció no es basen en criteris de competència professional, se'ls va preguntar si pensaven que hi havia un biaix de gènere. En aquest punt, homes i dones divergeixen: gairebé la meitat de les dones que opinen que en la seva organització no hi ha una promoció equitativa creuen que el gènere és important a l'hora de promocionar, mentre que això només ho pensen el 12% dels homes.

Taula 22. Percepció sobre el biaix de l'equitat en la promoció per gènere i titulació

	Total	Total	Dones		Homes	
		Consideren que la promoció depèn del gènere	N	Consideren que la promoció depèn del gènere	N	Consideren que la promoció depèn del gènere
Història	52	15,38%	29	24,14%	23	4,35%
Economia i ADE	69	39,13%	40	57,50%	29	13,79%
Química	24	33,33%	16	43,75%	8	12,50%
Medicina	32	28,13%	23	39,13%	9	0,00%
ETI Química	22	31,82%	8	50,00%	14	21,43%
Eng. Tècnica Agrícola	52	26,92%	23	39,13%	29	17,24%
<b>Total</b>	<b>251</b>	<b>29,08%</b>	<b>139</b>	<b>42,45%</b>	<b>112</b>	<b>12,50%</b>

# CAPÍTOL 7.

## EL CONTEXT PERSONAL

Al capítol 5 s'ha analitzat la situació laboral de les persones enquestades, caracteritzada mitjançant indicadors objectius i subjectius. Al capítol 6 se n'ha descrit el context laboral, analitzant les característiques de les organitzacions on s'insereixen les persones graduades, tant pel que fa a variables estructurals (nombre de personal, sector) com pel que fa a polítiques de formació de competències o mesures de flexibilitat laboral. En aquest darrer capítol s'analitzen variables que tenen a veure amb el context personal:

1. En primer lloc, es descriu la tipologia de llar de les persones enquestades: si tenen llar pròpia o no, si tenen descendència, el nombre de criatures, si disposen d'ajuda domèstica i el nivell de carrera professional de la parella. Finalment, com a aproximació a l'estatus socioeconòmic de les persones enquestades, s'analitzarà el nivell d'estudis del pare i la mare.
2. En segon lloc, s'aborden un seguit de variables vinculades a les teories del capital humà: la dedicació laboral, a la qual ens aproximem a partir de la tipologia de jornada, les hores de contracte i les de dedicació, i la formació continuada.
3. Finalment, s'analitza la percepció del conflicte de la feina amb el temps personal o familiar, i també l'impacte que tenen les mesures de flexibilitat descrites al capítol anterior sobre aquesta percepció de conflicte.

### 7.1. Descripció de la llar

Al cap de deu anys de finalitzar els estudis (al cap de tretze per a la població llicenciada en Medicina), el 76% de les persones enquestades viuen en parella, el 13% soles, el 9% amb el pare i la mare, i el 2% comparteixen pis. Per tant, el 89% té llar pròpia (en parella o en solitari) i el 91% s'ha emancipat de la llar familiar.

Per titulacions, només destaca un comportament diferencial: el d'Història. La proporció de persones que viuen en parella oscil·la entre el 87% de les persones de Medicina i el 63% de les d'Història (24 punts percentuals). Es podria argumentar que això és a causa de la mitjana d'edat superior de les persones de Medicina, però la diferència amb Química (84%) és de 21 punts percentuals; de fet, la diferència més petita és d'11 punts percentuals amb les persones d'Enginyeria Tècnica Agrícola. Per contra, Història és la titulació amb una proporció més alta de persones que encara viuen amb el pare i/o la mare (entre 15 i 7 punts percentuals més que la

resta de titulacions), la que més proporció té de persones que viuen soles (entre 3 i 6 punts percentuals més) i on hi ha un nombre més gran de persones que comparteixen pis (entre 2 i 3 punts més). Sembla clar que el mal comportament dels indicadors d'inserció laboral té repercussió en la configuració de la llar d'aquestes persones; el contrast de proporcions entre tipologia de llar i guanys anuals bruts (khi quadrat) mostra que, efectivament, totes dues variables estan relacionades.<sup>48</sup>

Taula 1. Tipologia de llar

		N	Viuen sols/soles	Viuen en parella	Viuen amb el pare i/o la mare	Comparteixen pis
Dones	Història	103	16,50%	68,93%	12,62%	1,94%
	Economia i ADE	170	11,18%	78,24%	8,82%	1,76%
	Química	71	14,08%	80,28%	4,23%	1,41%
	Medicina	101	12,87%	86,14%	0,99%	
	ETI Química	40	10,00%	80,00%	7,50%	2,50%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	113	13,27%	75,22%	9,73%	1,77%
	<b>Total</b>	<b>598</b>	<b>13,04%</b>	<b>77,76%</b>	<b>7,69%</b>	<b>1,51%</b>
Homes	Història	88	17,05%	55,68%	20,45%	6,82%
	Economia i ADE	158	15,19%	73,42%	8,86%	2,53%
	Química	37	5,41%	91,89%	2,70%	
	Medicina	33	9,09%	90,91%		
	ETI Química	50	12,00%	78,00%	10,00%	
	Enginyeria Tècnica Agrícola	132	15,15%	73,48%	8,33%	3,03%
	<b>Total</b>	<b>498</b>	<b>14,06%</b>	<b>73,29%</b>	<b>9,84%</b>	<b>2,81%</b>
Total	Història	191	16,80%	62,80%	16,20%	4,20%
	Economia i ADE	328	13,10%	75,90%	8,80%	2,10%
	Química	108	11,10%	84,30%	3,70%	0,90%
	Medicina	134	11,90%	87,30%	0,70%	
	ETI Química	90	11,10%	78,90%	8,90%	1,10%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	245	14,30%	74,30%	9,00%	2,40%
	<b>Total</b>	<b>1.096</b>	<b>13,50%</b>	<b>75,70%</b>	<b>8,70%</b>	<b>2,10%</b>

<sup>48</sup> Relació entre tipologia de llar i guanys simplificats. Prova khi quadrat significativa (.0000)

	N	Mileuristes	Dosmleuistes	Més de dosmleuistes
Visc sol/a	140	12,86%	23,57%	63,57%
Visc en parella	788	9,39%	20,69%	69,92%
Visc amb el pare i/o la mare	87	16,09%	34,48%	49,43%
Comparteixo pis	22	50,00%	13,64%	36,36%
<b>Total</b>	<b>1.037</b>	<b>11,28%</b>	<b>22,08%</b>	<b>66,63%</b>

Per gènere, no s'observen gaires diferències. Per fer els contrastos de proporcions de gènere, s'ha creat una variable dicotòmica anomenada "llar pròpia" que inclou les persones que o bé viuen soles o bé viuen en parella, cosa que comporta, en principi, un cert nivell de solvència econòmica. No s'han trobat diferències significatives entre homes i dones (vegeu la taula 2 de l'annex VI).

La taula 2 mostra la mitjana d'edat i el percentatge de persones que tenen criatures o persones dependents al seu càrrec. El principal element que cal destacar d'aquesta taula és que, deu anys després de la graduació, **no arriben a la meitat les persones graduades que tenen criatures**. Aquesta dada corrobora la informació provinent d'altres estudis sociològics segons els quals s'ha endarrerit l'edat en què s'inicia una família (OBSERVATORI CATALÀ DE LA JOVENTUT, 2005; MIRET et al., 2008).

Ortega (2006) assenyala que a Espanya, com en el conjunt dels països del sud d'Europa, hi ha una relació inversa entre la taxa d'activitat femenina i els indicadors de natalitat, cosa que l'autora atribueix, en part, al fet que, davant de la dificultat per aconseguir la conciliació, la dona espanyola ha optat per no tenir criatures o tenir-ne menys de les que li agradaria. Segons el seu estudi, més de la meitat de les dones entrevistades pel CIS l'any 2006 perceben tenir criatures com un obstacle per a la seva vida professional. El 23% de les dones actives afirmen que el fet de tenir-ne els va suposar la reducció de l'activitat laboral, el 22,5% va deixar de treballar durant un any o més, el 17% afirma que li va limitar les possibilitats de promoció i el 14% que va deixar definitivament de treballar. Finalment, l'autora assenyala que alguna de les raons més destacades per no voler tenir criatures que es mencionen són les "preocupacions que implica criar-les", que "són cares" i que "fan més difícil que la dona tingui una feina".

Una de les hipòtesis que sosté aquesta recerca és que el fet de tenir família és un element clau en la determinació de diferències en l'èxit professional entre homes i dones, per tal com les dones assumeixen més el rol de cuidadores que els homes, en detriment del rol professional. Com que només el 44% té criatures i, d'aquestes persones, el 60% té només una criatura, podríem afirmar que, com a mínim, per al 56% restant, si no hi ha discriminació directa de gènere, no hauria d'haver-hi diferències ni en el grau de dedicació a la carrera professional ni en els èxits que se'n derivin.

Taula 2. Edat, criatures, persones al seu càrrec i percentatge amb només una criatura

	Edat			Descendència i persones al seu càrrec			Nombre de criatures	
	N	Mitjana	Desv. estàndard	N	Criatures	Persones dependents	n criatures	Una sola criatura
<b>Història</b>	192	35,78	4,52	192	32,29%	2,60%	62	75,81%
<b>Economia i ADE</b>	327	34,76	3,22	328	42,68%	1,83%	140	63,57%
<b>Química</b>	108	34,88	2,15	108	50,00%		54	66,67%
<b>Medicina</b>	134	38,19	1,44	134	73,88%	5,97%	99	31,31%
<b>ETI Química</b>	92	34,23	2,07	90	35,56%	1,11%	32	62,50%
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	246	34,93	2,89	246	40,24%	3,25%	99	67,68%
<b>Total</b>	<b>1.099</b>	<b>35,36</b>	<b>3,29</b>	<b>1.098</b>	<b>44,26%</b>	<b>2,55%</b>	<b>486</b>	<b>59,67%</b>

A la taula 2 destaca el col·lectiu de metges i metgesses, perquè és el que té una mitjana d'edat més elevada (38 anys) i perquè el 74% té criatures (el 70% d'aquests en té més d'una). Les altres titulacions tenen dades similars entre si, llevat d'Història, que, en coherència amb la tipologia de llar, és la titulació amb un percentatge més baix de persones que tenen criatures (si bé poc menys que Enginyeria Química).

Pel que fa a l'edat, globalment no hi ha diferències entre homes i dones (U de Mann-Whitney ,434), però sí entre les persones que tenen criatures i les que no en tenen (U de Mann-Whitney ,000).<sup>49</sup>

Per gènere (taula 3), no hi ha diferències en la proporció d'homes i de dones que tenen criatures o persones al seu càrrec dins d'un mateix subàmbit (vegeu els contrastos de proporcions a les taules 4 i 8 de l'annex VI).

<sup>49</sup> Les diferències es mantenen encara que es controla el subàmbit. Així, la mitjana d'edat dels homes i les dones amb criatures és significativament més alta que la dels homes i les dones sense criatures a Economia i ADE (.009), Enginyeria Química (.001) i Enginyeria Tècnica Agrícola (.000).



Taula 3. Percentatge de persones que tenen criatures, i percentatge de les que no tenen persones dependents al seu càrrec

	Tenen criatures				NO tenen persones al seu càrrec			
	Dones		Homes		Dones		Homes	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Història	104	40,38%	88	22,73%	104	99,04%	88	95,45%
Economia i ADE	170	45,88%	158	39,24%	170	97,65%	158	98,73%
Química	71	47,89%	37	54,05%	71	100,00%	37	100,00%
Medicina	101	73,27%	33	75,76%	101	95,05%	33	90,91%
ETI Química	40	30,00%	50	40,00%	40	100,00%	50	98,00%
Eng. Tècnica Agrícola	114	44,74%	132	36,36%	114	95,61%	132	97,73%
<b>Total</b>	<b>600</b>	<b>48,50%</b>	<b>498</b>	<b>39,16%</b>	<b>600</b>	<b>97,50%</b>	<b>498</b>	<b>97,39%</b>

La variable d'**ajuda domèstica** es va introduir a l'estudi perquè es va considerar que podria servir per modular l'efecte del fet de tenir família en la dedicació a la feina.

Un terç de les persones graduades tenen ajuda domèstica. Per a la majoria de les persones enquestades les hores setmanals d'ajuda són de fins a 5, amb l'excepció clara de Medicina, que és, com s'ha vist, la subàrea amb un percentatge més alt de criatures i persones dependents. Com és lògic, atesa la inserció laboral i l'estructura de la llar d'aquest col·lectiu, Història és la subàrea que menys recorre a l'ajuda domèstica.

Taula 4. Ajuda domèstica i hores d'aquesta ajuda

	Ajuda domèstica		Hores setmanals d'ajuda domèstica				
	N	Sí	N	Fins a 5 hores	De 6 a 10 hores	D'11 a 20 hores	Més de 20 hores
Història	192	18,2%	35	77,1%	17,1%	2,9%	2,9%
Economia i ADE	328	39,9%	131	64,1%	15,3%	9,9%	10,7%
Química	108	36,1%	39	84,6%	10,3%	2,6%	2,6%
Medicina	134	63,4%	85	34,1%	25,9%	27,1%	12,9%
ETI Química	90	21,1%	19	78,9%	10,5%	5,3%	5,3%
Enginyeria Tècnica Agrícola	247	30,8%	76	67,1%	13,2%	6,6%	13,2%
<b>Total</b>	<b>1.099</b>	<b>35,0%</b>	<b>385</b>	<b>62,1%</b>	<b>16,6%</b>	<b>11,4%</b>	<b>9,9%</b>

Per gènere, no hi ha diferències en la proporció d'homes i de dones que tenen ajuda domèstica (taula 5). Si bé globalment té més hores d'ajuda el col·lectiu femení (el 43% de les dones vs. el 30% dels homes afirmen que tenen més de 5 hores setmanals d'ajuda), les diferències per

subàmbit no són significatives, a excepció del subàmbit d'Economia i ADE (vegeu els contrastos a les taules 10 i 12 de l'annex VI).

Taula 5. Ajuda domèstica i hores d'aquesta ajuda per gènere

	Ajuda domèstica				Més de 5 hores setmanals d'ajuda			
	Dones		Homes		Dones		Homes	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Història</b>	104	21,15%	88	14,77%	22	81,82%	13	69,23%
<b>Economia i ADE</b>	170	42,94%	158	36,71%	73	54,79%	58	75,86%
<b>Química</b>	71	38,03%	37	32,43%	27	77,78%	12	100,00%
<b>Medicina</b>	101	62,38%	33	66,67%	63	33,33%	22	36,36%
<b>ETI Química</b>	40	27,50%	50	16,00%	11	81,82%	8	75,00%
<b>Eng. Tècnica Agrícola</b>	115	31,30%	132	30,30%	36	63,89%	40	70,00%
<b>Total</b>	<b>601</b>	<b>38,60%</b>	<b>498</b>	<b>30,72%</b>	<b>232</b>	<b>56,90%</b>	<b>153</b>	<b>69,93%</b>

La taula 6 descriu la percepció del nivell de la carrera professional de la parella (que no implica que la parella tingui necessàriament un nivell d'estudis superior). S'observa que:

- Més de la meitat de les persones graduades tenen parelles amb un nivell de carrera professional equivalent (53%). A Química i Medicina és on aquest percentatge és més elevat (60% i 50%, respectivament), mentre que a Història és on és més baix (45%).
- El 26% té parelles amb un nivell de carrera professional inferior. El 34% de les parelles d'Enginyeria Química es troben en aquesta situació.
- El 18% té parelles amb un nivell de carrera professional superior, percentatge que oscil·la entre el 25% d'Història o el 23% d'Enginyeria Tècnica Agrícola i el 9% de Medicina.
- El 3,5% assenyalava que la seva parella no treballa. Com que és un percentatge baix, oscil·la poc: entre el 5% d'Economia i ADE i el 2% d'Enginyeria Tècnica Agrícola o de Medicina.

Taula 6. Nivell de la carrera professional de la parella

		N	Nivell superior	Nivell equivalent	Nivell inferior	No treballa
Dones	Història	69	30,43%	39,13%	28,99%	1,45%
	Economia i ADE	133	24,81%	48,12%	25,56%	1,50%
	Química	56	14,29%	57,14%	26,79%	1,79%
	Medicina	87	11,49%	57,47%	29,89%	1,15%
	ETI Química	32	18,75%	40,63%	40,63%	-
	Enginyeria Tècnica Agrícola	84	26,19%	45,24%	26,19%	2,38%
	<b>Total</b>	<b>461</b>	<b>21,69%</b>	<b>48,59%</b>	<b>28,20%</b>	<b>1,52%</b>
Homes	Història	49	18,37%	55,10%	22,45%	4,08%
	Economia i ADE	116	7,76%	58,62%	24,14%	9,48%
	Química	34	14,71%	64,71%	14,71%	5,88%
	Medicina	30	3,33%	60,00%	33,33%	3,33%
	ETI Química	39	15,38%	51,28%	28,21%	5,13%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	96	20,83%	57,29%	20,83%	1,04%
	<b>Total</b>	<b>364</b>	<b>13,74%</b>	<b>57,69%</b>	<b>23,35%</b>	<b>5,22%</b>
Total	Història	118	25,42%	45,76%	26,27%	2,54%
	Economia i ADE	249	16,87%	53,01%	24,90%	5,22%
	Química	90	14,44%	60,00%	22,22%	3,33%
	Medicina	117	9,40%	58,12%	30,77%	1,71%
	ETI Química	71	16,90%	46,48%	33,80%	2,82%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	180	23,33%	51,67%	23,33%	1,67%
	<b>Total</b>	<b>825</b>	<b>18,18%</b>	<b>52,61%</b>	<b>26,06%</b>	<b>3,15%</b>

Per gènere, els homes tenen una proporció més gran de parelles amb un nivell de carrera professional equivalent (9 punts percentuals més) o de parelles que no treballen (4 punts percentuals). Les dones, en canvi, tenen una proporció més alta tant de parelles amb un nivell professional superior (8 punts més) com amb un nivell professional inferior (5 punts més).

Finalment, analitzarem el **nivell d'estudis dels pares i les mares** de les persones enquestades. Aquesta variable es fa servir com a aproximació al seu estatus socioeconòmic (PLANAS, FACHELLI, 2009).

Taula 7. Nivell d'estudis dels pares i les mares

		N	Tots dos tenen estudis primaris / sense estudis	Un dels dos o tots dos tenen estudis mitjans	Un dels dos o tots dos tenen estudis superiors
Dones	Història	104	62,50%	20,19%	17,31%
	Economia i ADE	170	46,47%	27,65%	25,88%
	Química	71	35,21%	35,21%	29,58%
	Medicina	101	41,58%	22,77%	35,64%
	ETI Química	41	51,22%	21,95%	26,83%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	114	43,86%	30,70%	25,44%
	<b>Total</b>	<b>601</b>	<b>46,92%</b>	<b>26,62%</b>	<b>26,46%</b>
Homes	Història	88	48,86%	26,14%	25,00%
	Economia i ADE	158	39,87%	26,58%	33,54%
	Química	37	43,24%	24,32%	32,43%
	Medicina	33	39,39%	21,21%	39,39%
	ETI Química	51	58,82%	27,45%	13,73%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	132	52,27%	24,24%	23,48%
	<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>46,89%</b>	<b>25,45%</b>	<b>27,66%</b>
Total	Història	192	56,25%	22,92%	20,83%
	Economia i ADE	328	43,29%	27,13%	29,57%
	Química	108	37,96%	31,48%	30,56%
	Medicina	134	41,04%	22,39%	36,57%
	ETI Química	92	55,43%	25,00%	19,57%
	Enginyeria Tècnica Agrícola	246	48,37%	27,24%	24,39%
	<b>Total</b>	<b>1.100</b>	<b>46,91%</b>	<b>26,09%</b>	<b>27,00%</b>

Com es pot veure, el 73% de les persones graduades són la primera generació de la família que cursa estudis superiors: el 47% prové de famílies en què els progenitors com a màxim tenen estudis primaris, i l'altre 26% de famílies en què un o tots dos tenen estudis mitjans. El 27% són, com a mínim, la segona generació que accedeix als estudis universitaris.

Si s'observa la distribució del percentatge de persones que provenen del nivell més baix (com a màxim pare i mare tenen estudis primaris) i la del grup de persones que provenen del nivell més elevat (com a mínim pare o mare tenen estudis universitaris), sembla que les titulacions d'Història, Enginyeria Química i, en menys mesura, Enginyeria Tècnica Agrícola tenen una representació més gran de pares i mares sense estudis, mentre que Medicina, Química i Economia i ADE tenen més representació de pares i mares amb estudis universitaris.

Per gènere, es repeteix aquesta tendència, si bé els pics d'oscil·lació varien entre ells. Així, la proporció de persones que provenen de famílies amb el nivell més baix d'estudis oscil·la en el cas de les dones entre el 62% d'Història i el 35% de Química, i en el dels homes entre el 59% d'Enginyeria Química i el 40% de Medicina o Economia i ADE. El mateix passa en la distribució de segona generació d'estudis universitaris, que per a les dones oscil·la entre el 36% de

Medicina i el 17% d'Història i per als homes entre el 39% de Medicina i el 13% d'Enginyeria Química.

## **7.2. El capital humà: jornada laboral, hores de contracte, hores de dedicació i formació continuada**

En aquest apartat s'esmenten tres variables directament relacionades amb la teoria del capital humà: el treball a temps parcial, les hores de contracte i les hores de dedicació. Com s'ha vist al marc teòric, segons aquesta teoria, com més experiència laboral, més capital humà (més competència professional o més ocupabilitat) i, per tant, més èxit professional.

La primera d'aquestes variables, la jornada a temps parcial, ja ha estat analitzada al capítol 5. Aquí, se'n recorden els resultats i es posaran en relació amb una de les variables que caracteritzen la tipologia de llar: la percepció del nivell de la carrera professional de la parella.

### **Jornada a temps parcial**

Només el 9% de les persones graduades tenen dedicació a temps parcial. Les dones tenen, a totes les subàrees, un percentatge més alt de dedicació a temps parcial, però en cap cas les diferències no són significatives (vegeu el capítol 5).<sup>50</sup> Ara bé, sí que hi ha diferències entre homes i dones pel que fa a la motivació de la jornada a temps parcial, que les dones vinculen a la família i els homes a la manca d'altres alternatives.

La taula 8 mostra que el 72% de les dones que treballen a temps parcial per poder dedicar-se més a la família tenen parelles amb un nivell professional equivalent o superior, fet que sembla indicar que aquesta mena de decisions es prenen en clau familiar. Entre els homes el patró és similar, si bé la baixa freqüència ( $N = 4$ ) fa que no se'n puguin treure conclusions.

---

<sup>50</sup> Val a dir que aquest comportament no representa el del conjunt de la població femenina. Ortega (2006) assenyala en el seu informe que la taxa de dones que treballen a temps parcial és cinc vegades superior a la dels homes.

Taula 8. Motius pels quals es treballa a temps parcial i nivell de la carrera professional de la parella

	Dones					Homes				
	Total	Nivell superior	Nivell equivalent	Nivell inferior	No treballa	Total	Nivell superior	Nivell equivalent	Nivell inferior	No treballa
No han trobat feina a temps complet i en aquesta no els ofereixen treballar més hores	13	15,38%	61,54%	23,08%	-	9	22,22%	66,67%	11,11%	-
Estudis	1	0,00%	100,00%	0,00%	-	0				-
Raons mésdomèstiques i/o familiars	50	38,00%	34,00%	28,00%	-	4	75,00%	0,00%	25,00%	-
No volen treballar més hores	2	50,00%	50,00%	0,00%	-	1	0,00%	0,00%	0,00%	-
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>33,33%</b>	<b>40,91%</b>	<b>25,76%</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>35,71%</b>	<b>42,86%</b>	<b>14,29%</b>	<b>-</b>

## Hores de contracte i hores de dedicació

Cada cop hi ha més recerca sobre les hores de dedicació al treball, tant les contractuals com les no contractuals. Diversos motius ho justifiquen:

- Les jornades laborals dels països industrialitzats cada cop són més llargues.
- Després d'anys de processos d'ajustament d'estructures (*delaying*) i de reducció de personal (*downsizing*) que han conduït a estructures ocupacionals en forma de rellotge de sorra en les quals han desaparegut molts dels càrrecs intermedis, les demandes del lloc de treball s'han incrementat, i així s'ha creat una necessitat de treballar més hores.

- Amb els avenços tecnològics (Internet, telecomunicacions, etc.), el personal assalariat pot treballar fora de l'espai tradicional, cosa que fa que es desdibuixi la frontera entre la feina i la vida personal.

L'excessiva dedicació a la feina s'ha vinculat, a llarg termini, a una reducció de la productivitat, i també pot produir efectes adversos en l'equilibri entre treball i família, i reduir la salut física i mental de les persones afectades (NG, FELDMAN, 2008).

La taula 9 analitza la mitjana d'hores de contracte de les persones ocupades a temps complet, que és d'unes 35 hores, encara que les desviacions estàndard sobre aquesta mitjana són considerables. Ara bé, no hi ha diferències significatives per gènere, amb l'excepció de Química, on els homes tenen, de mitjana, més hores en el contracte que les dones.

Taula 9. Mitjana d'hores de contracte (ocupació a temps complet)

	N total	Mitj. dones	Mitj. homes	Mitj. total
<b>Història</b>	159	35,16	33,26	34,25
<b>Economia i ADE</b>	302	36,39	34,32	35,34
<b>Química</b>	98	34,73	38,04	35,98
<b>Medicina</b>	123	34,69	33,73	34,43
<b>ETI Química</b>	88	36,81	38,44	37,72
<b>Enginyeria Tècnica Agrícola</b>	226	33,06	31,63	32,29
<b>Total</b>	<b>996</b>	<b>35,08</b>	<b>34,13</b>	<b>34,64</b>
<b>N</b>	<b>-</b>	<b>527</b>	<b>469</b>	<b>996</b>
<b>Desv. estàndard</b>		<b>11,16</b>	<b>13,07</b>	<b>12,10</b>

L'enquesta recull també un ítem sobre les hores de dedicació real a la feina més enllà de les hores de contracte. Aquest indicador podria ser usat tant des de la perspectiva del capital humà (com més hores de treball, més experiència i, per tant, més capital humà) com des de les teories conductuals, en tant que la dedicació "afegida" podria ser considerada un indicador de motivació o disposició favorable envers la carrera professional.

Com s'observa a la taula 10, la mitjana d'hores de dedicació a la feina de les persones graduades és substancialment superior a la mitjana d'hores de contracte (43 hores vs. 34), amb una desviació també inferior. Per subàrees, s'observa que les persones de Medicina, Enginyeria Tècnica Agrícola i Economia i ADE dediquen, de mitjana, unes 10 hores més a la feina que les estipulades en el contracte (no s'especifica si en la mateixa organització o en una altra), mentre que les d'Enginyeria Química, Química i Història dediquen unes 6 hores més a la feina que les especificades en el contracte (vegeu la taula 32 de l'annex IV).

Taula 10. Mitjana d'hores de dedicació (ocupació a temps complet)

	<b>N total</b>	<b>Mitj. dones</b>	<b>Mitj. homes</b>	<b>Mitj. total</b>
<b>Història</b>	159	39,93	40,41	40,16
<b>Economia i ADE</b>	302	43,57	45,36	44,48
<b>Química</b>	98	40,75	43,91	41,94
<b>Medicina</b>	123	44,82	49,00	45,94
<b>ETI Química</b>	88	42,09	45,97	44,25
<b>Enginyeria Tècnica Agrícola</b>	226	42,28	42,96	42,64
<b>Total</b>	<b>996</b>	<b>42,52</b>	<b>44,14</b>	<b>43,28</b>
<b>N</b>	<b>-</b>	<b>527</b>	<b>469</b>	<b>996</b>
<b>Desv. estàndard</b>		<b>7,62</b>	<b>8,34</b>	<b>8,00</b>

Per gènere, totes les diferències són significatives, llevat d'Història i d'Enginyeria Tècnica Agrícola (vegeu la taula 48 de l'annex IV). Els homes, a quatre dels sis subàmbits, tenen una dedicació horària superior a la de les dones.

Pensem que aquesta dada, juntament amb l'anterior sobre la dedicació a temps parcial, pot ser un indicador que la velocitat o la intensitat amb la qual homes i dones es dediquen a la carrera professional comença a divergir. Si aquesta disminució en la intensitat és a causa de la reproducció (inici d'una família), això implicaria un període llarg en què es cristal·litzarien aquestes diferències, que donarien pas al conegut sostre de vidre: d'aquí deu anys, a qui s'ascendirà?, a qui hagi reduït la jornada i dedicat les hores justes de la feina?, o a qui hagi tingut una dedicació més gran i hagi pogut invertir en una altra formació o bé hagi tingut més disponibilitat per viatjar?

Per fonamentar aquesta hipòtesi, primer cal veure si aquesta "dedicació" més petita en hores de les dones a la feina està vinculada a la reproducció o no, fet que s'explora al quadre 1.



### **Quadre 1. Dedicació laboral (en hores) i el fet de tenir criatures**

En aquest apartat intentarem respondre a la pregunta de si el fet de tenir criatures és un element determinant en la dedicació a la feina. Ho farem a partir de dues variables:

- la jornada a temps parcial i
- les hores de dedicació a la feina.

#### ***La jornada a temps parcial***

Les taules de la 26 a la 37 de l'annex VI analitzen si el tipus de jornada està relacionat amb el fet de tenir criatures. De les taules, se'n desprèn el següent:

- Per als homes no hi ha relació entre la proporció dels que treballen a temps parcial o complet i el fet de tenir criatures.
- Per a les dones d'Història i d'Enginyeria Química no hi ha relació entre la proporció de les que treballen a temps parcial o complet i el fet de tenir criatures.
- En canvi, per a les dones d'Economia i ADE, Química, Medicina i Enginyeria Tècnica Agrícola sí que hi ha relació entre la proporció de les que treballen a temps parcial i el fet de tenir criatures. En el cas d'Economia i ADE, per al grup de dones que tenen criatures, n'hi ha més de les esperades amb jornada a temps parcial, i viceversa per a les que no tenen criatures.

#### ***Relació entre tenir criatures i hores de dedicació***

L'anàlisi de les diferències entre les hores de dedicació d'homes i dones que tenen criatures mostra que:

- En tots els subàmbits la mitjana d'hores de dedicació de les dones amb criatures és inferior a la dels homes, i aquesta diferència és significativa a Economia i ADE, Medicina i Enginyeria Química (vegeu les taules 17 i 18 de l'annex VI).
- En general, les dones que treballen a temps complet i que no tenen criatures tenen una mitjana d'hores de dedicació a la feina superior a la de les dones que tenen criatures, i aquesta diferència és significativa per a les dones d'Enginyeria Química i Enginyeria Tècnica Agrícola (vegeu la taula 19 de l'annex V).
- En canvi, en el cas dels homes la tendència a dedicar menys hores a la feina si es tenen criatures no es manté (vegeu la taula 21 de l'annex VI), i no hi ha diferències significatives a cap subàmbit.

#### **En resum:**

- El fet de tenir criatures influeix en el fet de treballar a temps parcial i en una dedicació més baixa d'hores a la feina, però només en el cas de les dones.

## Formació continuada

Un cop acabada la carrera, el 86% de les persones enquestades han cursat altres estudis, i així continuen incrementant el seu capital humà mitjançant activitats formatives. El 48% ha continuat els seus estudis amb ensenyaments de segon cicle, bé siguin llicenciatures, postgraus o màsters; el 21% ha fet cursos especialitzats i, com a opció més minoritària, el 9% ha cursat els estudis de doctorat.

Taula 11. Formació continuada i tipologia d'aquesta formació

		N	No	Sí, cursos especialitzats	Sí, una llicenciatura	Sí, un postgrau o màster	Sí, un doctorat	Sí, altres
Dones	Història	104	14,42%	25,96%	8,65%	32,69%	12,50%	5,77%
	Economia i ADE	170	19,41%	24,71%	5,88%	38,82%	2,94%	8,24%
	Química	71	7,04%	23,94%	4,23%	32,39%	21,13%	11,27%
	Medicina	101	3,96%	25,74%	0,99%	33,66%	29,70%	5,94%
	ETI Química	41	17,07%	21,95%	12,20%	39,02%	2,44%	7,32%
	Eng. Tècnica Agrícola	115	10,43%	21,74%	26,96%	32,17%	2,61%	6,09%
	<b>Total</b>	<b>602</b>	<b>12,62%</b>	<b>24,25%</b>	<b>9,80%</b>	<b>34,88%</b>	<b>11,13%</b>	<b>7,31%</b>
Homes	Història	88	13,64%	15,91%	11,36%	34,09%	12,50%	12,50%
	Economia i ADE	158	16,46%	19,62%	5,06%	48,73%	3,16%	6,96%
	Química	37	8,11%	29,73%	5,41%	37,84%	10,81%	8,11%
	Medicina	33	3,03%	21,21%		36,36%	36,36%	3,03%
	ETI Química	51	23,53%	23,53%	23,53%	25,49%		3,92%
	Eng. Tècnica Agrícola	132	16,67%	14,39%	28,79%	34,09%	0,76%	5,30%
	<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>15,23%</b>	<b>18,84%</b>	<b>14,03%</b>	<b>38,28%</b>	<b>6,61%</b>	<b>7,01%</b>
Total	Història	192	14,06%	21,35%	9,90%	33,33%	12,50%	8,85%
	Economia i ADE	328	17,99%	22,26%	5,49%	43,60%	3,05%	7,62%
	Química	108	7,41%	25,93%	4,63%	34,26%	17,59%	10,19%
	Medicina	134	3,73%	24,63%	0,75%	34,33%	31,34%	5,22%
	ETI Química	92	20,65%	22,83%	18,48%	31,52%	1,09%	5,43%
	Eng. Tècnica Agrícola	247	13,77%	17,81%	27,94%	33,20%	1,62%	5,67%
	<b>Total</b>	<b>1.101</b>	<b>13,81%</b>	<b>21,80%</b>	<b>11,72%</b>	<b>36,42%</b>	<b>9,08%</b>	<b>7,18%</b>

De la taula 11, se'n pot destacar el següent:

- Les persones menys propenses a continuar estudis són les d'Enginyeria Química (el 21% no ho fa), mentre que les més propenses són les de Medicina (només el 4% no ha fet cap altre tipus de formació).
- No hi ha gaire variabilitat pel que fa a la realització de cursos especialitzats. Prop del 20% ha dut a terme algun tipus de formació especialitzada.
- Les persones més propenses a fer una llicenciatura són les de les titulacions tècniques (Enginyeries Tècniques Agrícoles i Forestals), amb el 29%, seguides per Enginyeria Química, amb el 18%, i Història, amb el 10%. A la resta de titulacions el percentatge de persones que fan una llicenciatura és molt més baix: el 5% a Economia i ADE i a Química i l'1% a Medicina.
- Economia i ADE són les titulacions on les persones són més propenses a cursar estudis de postgrau o màsters (43%), però un terç de les persones de la resta de titulacions també opta per aquests estudis. Els postgraus o màsters són, doncs, la tipologia de formació continuada més escollida.
- El doctorat, per contra, és una opció poc escollida, amb l'excepció de Medicina, on un terç de les persones desenvolupen estudis d'aquesta tipologia, per tal com aquests estudis estan vinculats a progressos laborals en el seu àmbit de treball. Química és l'altra titulació que destaca, amb el 17% de persones que han cursat aquests estudis. Per a la resta de subàrees el percentatge no arriba al 5%.
- Finalment, l'anàlisi de la pregunta oberta sobre la categoria d'altres tipologies d'estudis permet veure que s'hi inclouen bàsicament cursos d'idiomes, preparació d'oposicions o cursos d'informàtica. No hi ha gaire variabilitat entre subàrees.

Per gènere, destaquen les diferències següents:

- A Història hi ha 10 punts percentuals més de dones que han realitzat cursos especialitzats.
- A Economia i ADE hi ha 10 punts percentuals més d'homes que han fet estudis de postgrau o màsters.
- A Química hi ha 10 punts percentuals més de dones que han realitzat un doctorat.
- A Medicina hi ha 6 punts percentuals més d'homes que han dut a terme un doctorat.
- A Enginyeria Química i Enginyeria Tècnica Agrícola, si s'uneixen les proporcions de persones que cursen una llicenciatura i un postgrau o màster (tots dos tenen com a repercussió obtenir una formació de segon cicle), no hi ha diferències remarcables entre homes i dones.

En suma, no hem trobat cap diferència conclouent en relació amb la formació continuada entre homes i dones, per la qual cosa semblaria que, deu anys després, el capital humà d'homes i de dones, pel que fa a la formació, continua sent similar.

### 7.3. Percepció de conflicte en la distribució del temps

El conflicte en la distribució del temps és degut a les pressions provocades per la pluripresència en diferents espais (laboral, familiar, personal) que tota persona intenta afrontar al llarg de la seva vida a fi de compaginar, tan bé com sigui possible, els diferents aspectes que ens doten d'identitat personal i social (per exemple, ser bon/a professional, ser bon pare / bona mare i ser esportista d'elit). En general, el conflicte en la distribució del temps s'ha abordat com a denúncia de la distribució no igualitària de les tasques en l'àmbit familiar (ORTEGA, 2006); ara bé, com s'ha argumentat a bastament al capítol 3, una altra bibliografia assenyalava que cal veure el conflicte des d'una perspectiva més àmplia, en la qual el que està en crisi és la intensitat del rol professional.

En aquesta recerca s'ha operativitzat la percepció de conflicte a partir d'un ítem en què es demana valorar si la distribució del temps entre feina, família i temps personal és adequada, i, en cas que la resposta sigui negativa, assenyalat quina és la inadequació més gran: excessiva dedicació a la feina remunerada en detriment de la família (conflicte del treball amb la família, CTF), excessiva dedicació a la família en detriment de la feina remunerada (conflicte de la família amb el treball, CFT) o bé la feina o la família no deixen temps personal (manca de temps personal). Aquest darrer ítem respon a la visió de Shapiro (2009) segons la qual tant les persones amb descendència com les que no en tenen poden experimentar un conflicte del treball amb els seus interessos vitals, amb independència del gènere.

La taula 12 mostra que 6 de cada 10 persones enquestades creuen que la seva distribució del temps és adequada. Per tant, tot i el fet que les persones enquestades estan inserides en tasques que requereixen, en general, una bona dosi de dedicació i de responsabilitat (funcions de nivell universitari, responsabilitat sobre altres persones, funcions de gestió i direcció, etc.), només 4 de cada 10 perceben que la distribució del temps no és adequada. Les que més inadequació o conflicte perceben són les persones graduades en Medicina, mentre que les que menys conflicte perceben són les d'Història.

Taula 12. Conflicte en la distribució del temps

	Adequació distribució del temps			Direcció del conflicte		
	Total	Distribució del temps <u>no</u> adequada	N	Treball amb la família	Família amb el treball	Treball amb la vida
<b>Història</b>	186	29,6%	55	56,4%	1,8%	41,8%
<b>Economia i ADE</b>	327	42,2%	138	66,9%	2,2%	30,9%
<b>Química</b>	107	32,7%	35	58,8%		41,2%
<b>Medicina</b>	134	56,7%	76	60,5%		39,5%
<b>ETI Química</b>	91	41,8%	38	56,8%	5,4%	37,8%
<b>Enginyeria Tècnica Agrícola</b>	246	39,0%	96	67,0%	2,1%	30,9%
<b>Total</b>	<b>1.091</b>	<b>40,1%</b>	<b>438</b>	<b>63,0%</b>	<b>1,9%</b>	<b>35,2%</b>

Per gènere (vegeu la taula 42 de l'annex VI), si bé les dones tenen més percepció de conflicte que els homes (amb l'excepció de les dones d'Enginyeria Química), les diferències no són significatives en cap cas.

Entre les persones que perceben el conflicte, la interferència del treball amb la família és la tipologia principal, seguida de la interferència del treball amb el temps personal. Es confirma la poca prevalença del conflicte de la família amb el treball assenyalada en altres recerques (AMSTAD et al., 2011). És interessant observar el percentatge elevat de persones que assenyalen la necessitat de més temps personal per tenir sensació de benestar, fet que dona suport als marcs teòrics que assenyalen que està canviant el paradigma del treball com allò primari. Així, no tot és treball o família, sinó que també cal considerar els interessos personals.

Pel que fa a la tipologia de conflicte, no hi ha relació entre el subàmbit o el gènere i els motius d'inadequació (vegeu la taula 44 de l'annex VI).

### **Mesures de flexibilitat laboral i percepció de conflicte en la distribució del temps**

En aquest punt s'examina si el fet que hi hagi a les empreses mesures de flexibilitat laboral té un impacte en la percepció de conflicte en la distribució del temps.

La taula 13 mostra que l'existència de mesures de flexibilitat per poder compaginar treball i família o vida personal redueix considerablement la percepció de conflicte, tant entre les persones que tenen descendència com entre les que no, i tant en homes com en dones.

Per titulacions, la disminució de la percepció de conflicte si hi ha mesures de flexibilitat és de 43 punts percentuals a Història, 25 a Economia i ADE, 19 a Química, 24 a Medicina, 28 a Enginyeria Química i 24 a Enginyeria Tècnica Agrícola.

Taula 13. Percepció de conflicte en la distribució del temps

	Criatures	Mesures	Dones			Homes			Total		
			Perceben conflicte	%	Total	Perceben conflicte	%	Total	Perceben conflicte	%	Total
Història	No	No	10	55,6%	18	8	44,4%	18	18	50,0%	36
		Sí	7	17,1%	41	5	11,1%	45	12	14,0%	86
		Total	17	28,8%	59	13	20,6%	63	30	24,6%	122
	Sí	No	9	81,8%	11	4	80,0%	5	13	81,3%	16
		Sí	8	26,7%	30	1	7,7%	13	9	20,9%	43
		Total	17	41,5%	41	5	27,8%	18	22	37,3%	59
	Total	No	19	65,5%	29	12	52,2%	23	31	59,6%	52
		Sí	15	21,1%	71	6	10,3%	58	21	16,3%	129
		Total	34	34,0%	100	18	22,2%	81	52	28,7%	181
Economia i ADE	No	No	17	65,4%	26	13	50,0%	26	30	57,7%	52
		Sí	19	29,2%	65	23	33,3%	69	42	31,3%	134
		Total	36	39,6%	91	36	37,9%	95	72	38,7%	186
	Sí	No	16	64,0%	25	15	57,7%	26	31	60,8%	51
		Sí	20	39,2%	51	14	38,9%	36	34	39,1%	87
		Total	36	47,4%	76	29	46,8%	62	65	47,1%	138
	Total	No	33	64,7%	51	28	53,8%	52	61	59,2%	103
		Sí	39	33,6%	116	37	35,2%	105	76	34,4%	221
		Total	72	43,1%	167	65	41,4%	157	137	42,3%	324
Química	No	No	2	25,0%	8	2	40,0%	5	4	30,8%	13
		Sí	7	24,1%	29	2	16,7%	12	9	22,0%	41
		Total	9	24,3%	37	4	23,5%	17	13	24,1%	54
	Sí	No	8	66,7%	12	2	40,0%	5	10	58,8%	17
		Sí	9	45,0%	20	3	21,4%	14	12	35,3%	34
		Total	17	53,1%	32	5	26,3%	19	22	43,1%	51

	Criatures	Mesures	Dones			Homes			Total		
			Perceben conflicte	%	Total	Perceben conflicte	%	Total	Perceben conflicte	%	Total
<b>Química</b> <i>(continuació)</i>	<b>Total</b>	<b>No</b>	<b>10</b>	<b>50,0%</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>40,0%</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>46,7%</b>	<b>30</b>
		<b>Sí</b>	<b>16</b>	<b>32,7%</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>19,2%</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>28,0%</b>	<b>75</b>
		<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>37,7%</b>	<b>69</b>	<b>9</b>	<b>25,0%</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>33,3%</b>	<b>105</b>
<b>Medicina</b>	No	No	14	73,7%	19	0		4	14	66,9	23
		Sí	2	28,6%	7	2	50,0%	4	4	36,4%	11
		Total	16	61,5%	26	2	25,0%	8	18	52,9%	34
	Sí	No	21	70,0%	30	10	83,3%	12	31	73,8%	42
		Sí	22	51,2%	43	4	33,3%	12	26	47,3%	55
		Total	43	58,9%	73	14	58,3%	24	57	58,8%	97
	<b>Total</b>	<b>No</b>	<b>35</b>	<b>71,4%</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>62,5%</b>	<b>16</b>	<b>45</b>	<b>69,2%</b>	<b>65</b>
		<b>Sí</b>	<b>24</b>	<b>48,0%</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>37,5%</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>45,5%</b>	<b>66</b>
		<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>59,6%</b>	<b>99</b>	<b>16</b>	<b>50,0%</b>	<b>32</b>	<b>75</b>	<b>57,3%</b>	<b>131</b>
<b>ETI Química</b>	No	No	4	66,7%	6	7	46,7%	15	11	52,4%	21
		Sí	4	19,0%	21	6	40,0%	15	10	27,8%	36
		Total	8	29,6%	27	13	43,3%	30	21	36,8%	57
	Sí	No	3	60,0%	5	6	85,7%	7	9	75,0%	12
		Sí	5	71,4%	7	3	25,0%	12	8	42,1%	19
		Total	8	66,7%	12	9	47,4%	19	17	54,8%	31
	<b>Total</b>	<b>No</b>	<b>7</b>	<b>63,6%</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>59,1%</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>60,6%</b>	<b>33</b>
		<b>Sí</b>	<b>9</b>	<b>32,1%</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>33,3%</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>32,7%</b>	<b>55</b>
		<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>41,0%</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>44,9%</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>43,2%</b>	<b>88</b>

	Criatures	Mesures	Dones			Homes			Total		
			Perceben conflicte	%	Total	Perceben conflicte	%	Total	Perceben conflicte	%	Total
Enginyeria Tècnica Agrícola	No	No	14	60,9%	23	14	53,8%	26	28	57,1%	49
		Sí	10	25,0%	40	18	31,0%	58	28	28,6%	98
		<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>38,1%</b>	<b>63</b>	<b>32</b>	<b>38,1%</b>	<b>84</b>	<b>56</b>	<b>38,1%</b>	<b>147</b>
	Sí	No	7	58,3%	12	5	45,5%	11	12	52,2%	23
		Sí	17	43,6%	39	10	27,8%	36	27	36,0%	75
		<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>47,1%</b>	<b>51</b>	<b>15</b>	<b>31,9%</b>	<b>47</b>	<b>39</b>	<b>39,8%</b>	<b>98</b>
	<b>Total</b>	<b>No</b>	<b>21</b>	<b>60,0%</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>51,4%</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>55,6%</b>	<b>72</b>
		<b>Sí</b>	<b>27</b>	<b>34,2%</b>	<b>79</b>	<b>28</b>	<b>29,8%</b>	<b>94</b>	<b>55</b>	<b>31,8%</b>	<b>173</b>
		<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>42,1%</b>	<b>114</b>	<b>47</b>	<b>35,9%</b>	<b>131</b>	<b>95</b>	<b>38,8%</b>	<b>245</b>



### **Mesures de flexibilitat, situació familiar, gènere i conflicte**

Les persones que tenen criatures tenen més percepció de conflicte que les que no en tenen, la qual cosa és congruent amb tots els estudis sobre conflicte del treball amb la família. Tenir criatures incrementa la percepció de conflicte en 19 punts percentuals a Química, 18 a Enginyeria Química, 12 a Història, 8 a Economia i ADE, 6 a Medicina i 2 a Enginyeria Tècnica Agrícola.

Quan hi ha mesures de flexibilitat laboral, la reducció de la percepció de conflicte entre les dones amb criatures sobrepassa els 35 punts percentuals a totes les subàrees, amb l'excepció de Química, on no hi ha cap reducció. En el cas dels homes amb criatures, la reducció va dels 6 punts percentuals d'Enginyeria Química als 33 punts d'Història.

En la situació familiar de no tenir criatures, el patró de reducció de conflicte en la distribució del temps té més variabilitat:

- A Història, Medicina i Enginyeria Química és on hi ha el diferencial més gran de reducció a favor dels homes (63, 50 i 55 punts percentuals, respectivament).
- En les titulacions d'Economia i ADE i Química la reducció és més gran en les dones (22 i 25 punts, respectivament).
- En el cas de les titulacions d'Enginyeria Tècnica Agrícola no hi ha diferència entre homes i dones.

# CAPÍTOL 8.

## EXPLICACIÓ DE LES DIFERÈNCIES DE GÈNERE

### 8.1. Definició i constructe d'èxit professional

L'anàlisi de components principals per dades categòriques posa de manifest l'existència de dos factors o components que expliquen el 46% de la variància (vegeu la taula 2 de l'annex VII). Tant des de la perspectiva objectiva (elements estructurals d'èxit) com subjectiva (satisfacció amb la situació laboral), el conjunt de variables d'èxit considerades presenta la configuració següent:

- La tipologia de contracte, l'existència de promoció dins de la institució i el desenvolupament de funcions de direcció estan altament relacionades.
- El mateix succeeix amb el nivell de responsabilitat i el salari.
- Hi ha una alta correlació entre el conjunt de valoracions de satisfacció, relació que s'accentua, d'una banda, entre la satisfacció amb el nivell de retribució i les perspectives de millora i, de l'altra, entre la satisfacció amb el contingut de la feina i la satisfacció general amb el lloc de treball.

L'evidència estadística d'aquesta anàlisi es presenta a l'annex VII.

### 8.2. Tòpics i realitats en l'explicació de l'èxit professional de les persones amb estudis superiors

En aquest apartat es fa servir l'indicador d'èxit professional que s'acaba de descriure per analitzar diferents tòpics plantejats al capítol 3, on es formulaven hipòtesis sobre diferències en l'èxit professional d'acord amb els marcs teòrics explicatius esbossats. En concret, s'analitzen sis hipòtesis explicatives d'aquestes diferències:

- **Hipòtesi 1.** Deu anys després de la graduació, hi haurà diferències en l'èxit professional entre homes i dones controlant la titulació d'origen.
- **Hipòtesi 2.** Hi haurà diferències en l'èxit professional segons la titulació estudiada.
  - **Hipòtesi 2a.** La titulació està associada a l'àmbit públic o privat i al sector d'activitat professional.
  - **Hipòtesi 2b.** L'àmbit i el sector d'activitat estan associats a l'èxit professional.

- **Hipòtesi 3.** Hi haurà diferències en l'èxit professional segons el capital humà.
  - Hipòtesi 3a.** Com més dedicació laboral (jornada a temps complet, hores de contracte i hores de dedicació), més èxit professional.
  - Hipòtesi 3b.** La formació continuada i el rendiment acadèmic estaran associats positivament a l'èxit professional.
- **Hipòtesi 4.** Les variables sociodemogràfiques tindran un impacte en l'èxit professional.
  - Hipòtesi 4a.** La situació familiar, en concret tenir descendència i ser dona, estarà negativament associada a l'èxit professional.
  - Hipòtesi 4b.** Com més alt sigui l'origen socioeconòmic, millor inserció laboral.
  - Hipòtesi 4c.** Les persones que estiguin en situació de carreres professionals dobles (tots dos membres de la parella tenen carrera professional) veuran empitjorat el seu èxit professional si la parella té un èxit professional superior.
- **Hipòtesi 5.** El context organitzacional està relacionat amb l'èxit professional.
  - Hipòtesi 5a.** La dimensió de l'organització està relacionada amb els guanys i les possibilitats de promocionar.
  - Hipòtesi 5b.** Les polítiques d'oportunitats per desenvolupar competències directives estaran associades a un èxit professional més gran.
  - Hipòtesi 5c.** Les mesures de flexibilitat laboral seran un element facilitador de l'èxit professional, en especial per a les dones.
- **Hipòtesi 6.** La disposició a assumir nous reptes i funcions que desenvolupin tasques directives estarà associada a un èxit professional més gran.

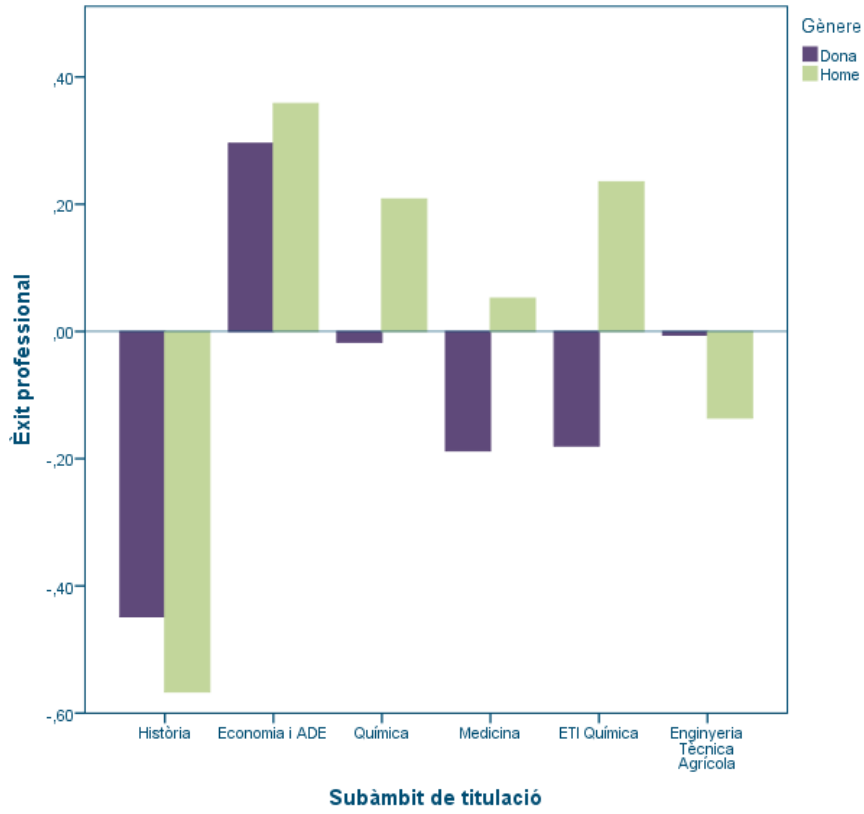
### ***Hipòtesi 1: Deu anys després de la graduació, hi haurà diferències en l'èxit professional entre homes i dones controlant la titulació d'origen***

L'objectiu principal d'aquest treball de recerca és constatar si, deu anys després de graduar-se, hi ha diferències en l'èxit professional entre homes i dones. Com s'ha comentat, precisament aquesta recerca és fruit de la recerca duta a terme amb dades de l'any 2008, en què, tres anys després de la graduació, no es van trobar diferències en la inserció laboral entre homes i dones. En les conclusions d'aquell estudi es formulava la hipòtesi que una possible explicació era que realitats com ara el sostre de vidre, la discriminació salarial, la segregació vertical de l'ocupació o la doble presència, entre d'altres, no havien tingut temps d'influir en la transició laboral del col·lectiu de dones.

Al llarg del capítol 5 s'han anat contrastant les diferències de gènere de diverses variables que descriuen diferents aspectes de l'èxit professional. En aquest capítol s'abordarà aquesta hipòtesi fent servir l'índex multivariant descrit a l'apartat 8.1.

El gràfic 1 mostra com es distribueix l'èxit professional per gènere a les sis subàrees estudiades, i la taula 1 recull la mitjana i la desviació estàndard d'aquest índex.

Gràfic 1. Èxit professional per subàrea i gènere



Taula 1. Èxit professional per subàrea i gènere

	Dones				Homes			
	N	Mitjana	Desv. típ.	Error típ. de la mitjana	N	Mitjana	Desv. típ.	Error típ. de la mitjana
Història	81	-0,45	1,13	0,13	65	-0,57	0,99	0,12
Economia i ADE	150	0,3	0,96	0,08	143	0,36	1,04	0,09
Química	63	-0,02	0,71	0,09	34	0,21	0,89	0,15
Medicina	93	-0,19	0,88	0,09	33	0,05	0,8	0,14
ETI Química	36	-0,18	0,99	0,17	44	0,24	0,96	0,15
Eng. Tècnica Agrícola	96	-0,01	0,97	0,1	118	-0,14	0,97	0,09

Tot i les diferències gràfiques, la taula 2 mostra que el contrast no és significatiu entre gèneres a cap de les subàrees estudiades. Ara bé, sí que es pot parlar d'una certa tendència a favor dels homes a quatre de les sis subàrees analitzades.

Taula 2. Prova de contrast per a mostres independents

	Prova de Levene per a la igualtat de variàncies		Prova <i>t</i> de Student per a la igualtat de mitjanes*						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferència de mitjanes	Error típ. de la diferència	95% interval de confiança per a la diferència	
								Inferior	Superior
Història	1,465	,228	,664	144	,508	,11838	,17825	-,23396	,47071
Economia i ADE	2,321	,129	-,537	291	,592	-,06258	,11653	-,29193	,16678
Química	2,686	,105	-1,360	95	,177	-,22488	,16533	-,55309	,10334
Medicina	,111	,740	-1,379	124	,170	-,23970	,17386	-,58383	,10442
ETI Química	,307	,581	-1,890	78	,063	-,41494	,21959	-,85211	,02222
Eng. Tèc. Agrícola	,145	,703	,976	212	,330	,13010	,13329	-,13263	,39284

\*Segons la prova de Levene, s'assumeixen variàncies iguals.

Per entendre aquestes dades, creiem que cal recuperar el que s'ha analitzat sobre la tipologia d'empreses on s'inserixen les persones graduades. Prenem, per exemple, el cas de l'èxit professional d'Enginyeria Química, en què al capítol 6 s'ha vist que hi ha més proporció de dones a educació i serveis a empreses i més proporció d'homes al sector industrial; les oportunitats de desenvolupament professional no són les mateixes en aquests dos sectors.

En suma, no hi ha efecte directe de gènere en el nivell d'èxit professional de les persones titulades una dècada després d'haver-se graduat. Ara bé, hi ha una certa tendència a favor dels homes si es pren en consideració la seva interacció amb l'àmbit d'estudi.

### **Hipòtesi 2: *Hi haurà diferències en l'èxit professional segons la titulació estudiada***

El model de transició al mercat laboral considerat pel nostre grup de recerca parteix de la base que les credencials educatives, en concret la titulació universitària, fan de baula entre el microcontext (persona graduada i persona que selecciona) i el macrocontext (mercat laboral, polítiques d'ocupació, etc.). Així, les titulacions determinen l'accés, com s'ha vist al capítol 3, a mercats laborals més o menys tancats (oberts per a les titulacions generalistes i tancats per a les titulacions professionalitzadores) (BARÀ et al., 2010). L'efecte de la titulació, doncs, es produirà indirectament, per mitjà de la seva influència en l'accés a diferents àmbits o sectors d'activitat econòmica.

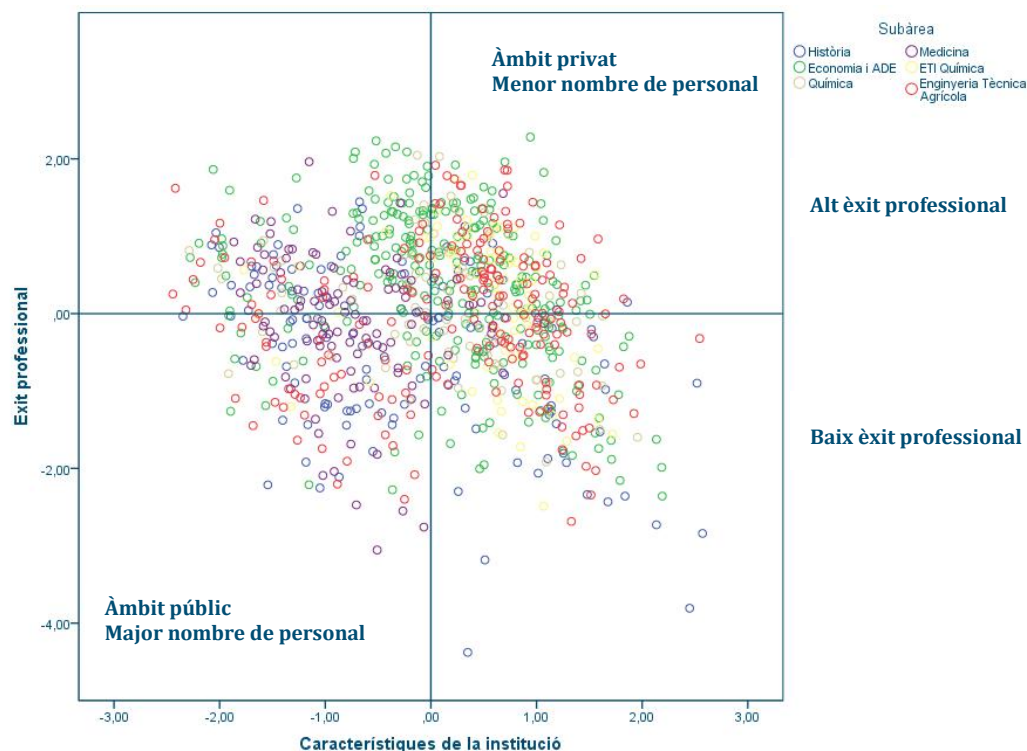
Al llarg del capítol 5 s'ha vist que sembla que les titulacions tenen més pes en les diferències en l'èxit professional que no pas el gènere. En aquest capítol s'analitza això a partir de l'indicador d'èxit professional desenvolupat més amunt: s'intentarà constatar si la titulació pot explicar diferències pel que fa a l'àmbit i el sector d'activitat professional en què s'acaben inserint les persones graduades (hipòtesi 2a), i si l'àmbit i el sector estan associats a diferències en l'èxit professional (hipòtesi 2b).

### **Hipòtesi 2a: La titulació està associada a l'àmbit públic o privat i al sector d'activitat professional**

El gràfic 2 mostra el núvol de punts de les persones, punts que s'han acolorit en funció de la subàrea a la qual pertanyen i que es distribueixen en dos eixos:

- L'eix vertical representa l'èxit professional (més baix per als dos quadrants inferiors i més alt per als dos superiors).
- L'eix horitzontal correspon al component de característiques de la institució, que recull tres variables: el nombre de persones de plantilla, l'àmbit de l'empresa i la branca d'activitat econòmica (vegeu l'annex VII). La branca d'activitat econòmica s'analitzarà al gràfic 3. Al gràfic 2, els dos quadrants de la dreta identifiquen els punts que tenen tendència a treballar en l'àmbit privat i en empreses petites, mentre que els dos quadrants de l'esquerra identifiquen els punts que tenen tendència a treballar en l'àmbit públic i en empreses grans.

Gràfic 2. Èxit professional i característiques de la institució per subàrea



Com s'observa, les titulacions de Medicina i Història estan més vinculades a organitzacions públiques amb un gran nombre de persones de plantilla. Per contra, als quadrants corresponents a l'àmbit privat hi ha més presència de punts de les titulacions d'Economia i ADE, Química i Enginyeria Química.

En resum, del gràfic es poden extreure les conclusions següents:

- Hi ha una associació entre titulació i àmbit professional. Les titulacions de Medicina i Història estan associades a l'àmbit d'institucions públiques i als sectors de sanitat i assistència social i d'educació i cultura. La resta de titulacions mostren més presència en l'àmbit privat.
- Les persones graduades en Economia i ADE, majoritàriament ocupades en l'àmbit privat, presenten la millor posició respecte de l'èxit professional; a la resta de titulacions la possible diferència positiva està més associada a l'àmbit de treball (favorable al sector públic) i a la tipologia d'empresa (favorable a les empreses més grans i de sectors productius). El gràfic 2 també dona suport, doncs, a la hipòtesi 5a, segons la qual la dimensió de l'organització està relacionada amb l'èxit professional.

Per tant, les conclusions sembla que donen suport a la hipòtesi que la titulació té un efecte, si bé indirectament per mitjà de l'àmbit i del sector d'activitat professional, en l'èxit professional.

### **Hipòtesi 2b: L'àmbit i el sector d'activitat estan associats a l'èxit professional**

Aquesta hipòtesi neix de la suposició que les oportunitats de fer carrera professional (exercir funcions de direcció, promocionar, etc.) varien per sectors d'activitat econòmica. Per exemple, al capítol 5 s'ha vist que les persones del sector de la sanitat o l'educació tenen menys possibilitats de desenvolupar funcions de gestió/direcció que les de la resta de sectors.

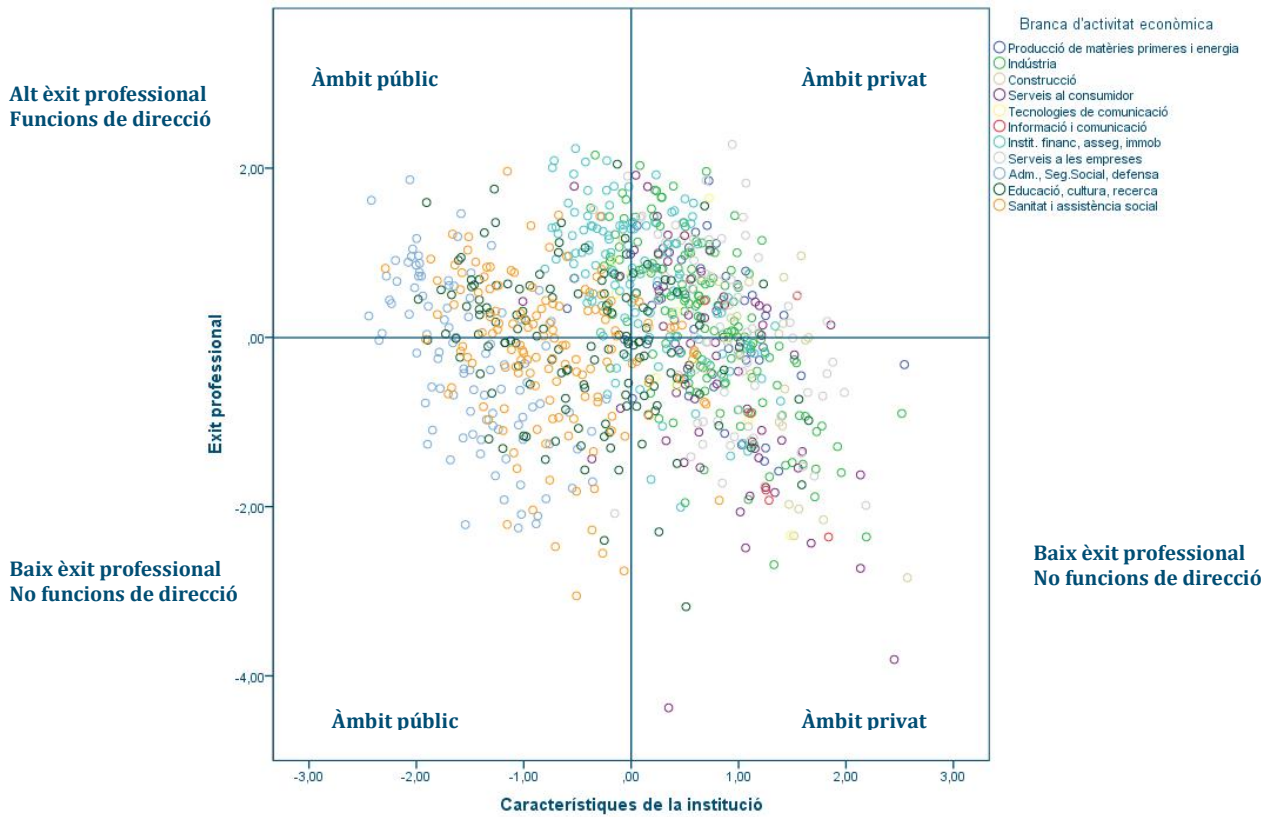
El gràfic 3 és el mateix que l'anterior, però aquesta vegada els colors no identifiquen la subàrea sinó la branca d'activitat econòmica:

- Els quadrants superiors corresponen a situacions d'alt èxit professional, entre les quals hi ha exercir funcions de direcció, mentre que en els quadrants inferiors trobaríem les persones que no exerceixen funcions de direcció i tenen un èxit professional més baix.
- Els quadrants de l'esquerra identifiquen l'àmbit públic (i empreses grans) i els de la dreta, l'àmbit privat (i empreses petites).

No s'observa un patró clar en la distribució dels punts per branca d'activitat econòmica, motiu pel qual se'n conclou que el sector no discrimina amb claredat si exerceixen funcions de direcció o no. Sí que es pot detectar una certa tendència positiva a favor del sector industrial, financer i de serveis al consumidor. En el sector de sanitat i assistència social, i també en el d'educació, cultura i recerca, la tendència és no desenvolupar aquesta mena de funcions.



Gràfic 3. Èxit professional i característiques de la institució per branca d'activitat econòmica



**Hipòtesi 3: *Hi haurà diferències en l'èxit professional segons el capital humà***

Al llarg del capítol 3 s'ha argumentat que el capital humà, el conjunt de competències que les persones aporten a una organització, ja sigui obtingut a partir d'institucions educatives o a partir de l'experiència professional, és un dels principals enfocaments per abordar l'explicació de l'èxit professional.

Aquesta hipòtesi s'ha desglossat en dues subhipòtesis, que s'analitzen a continuació.

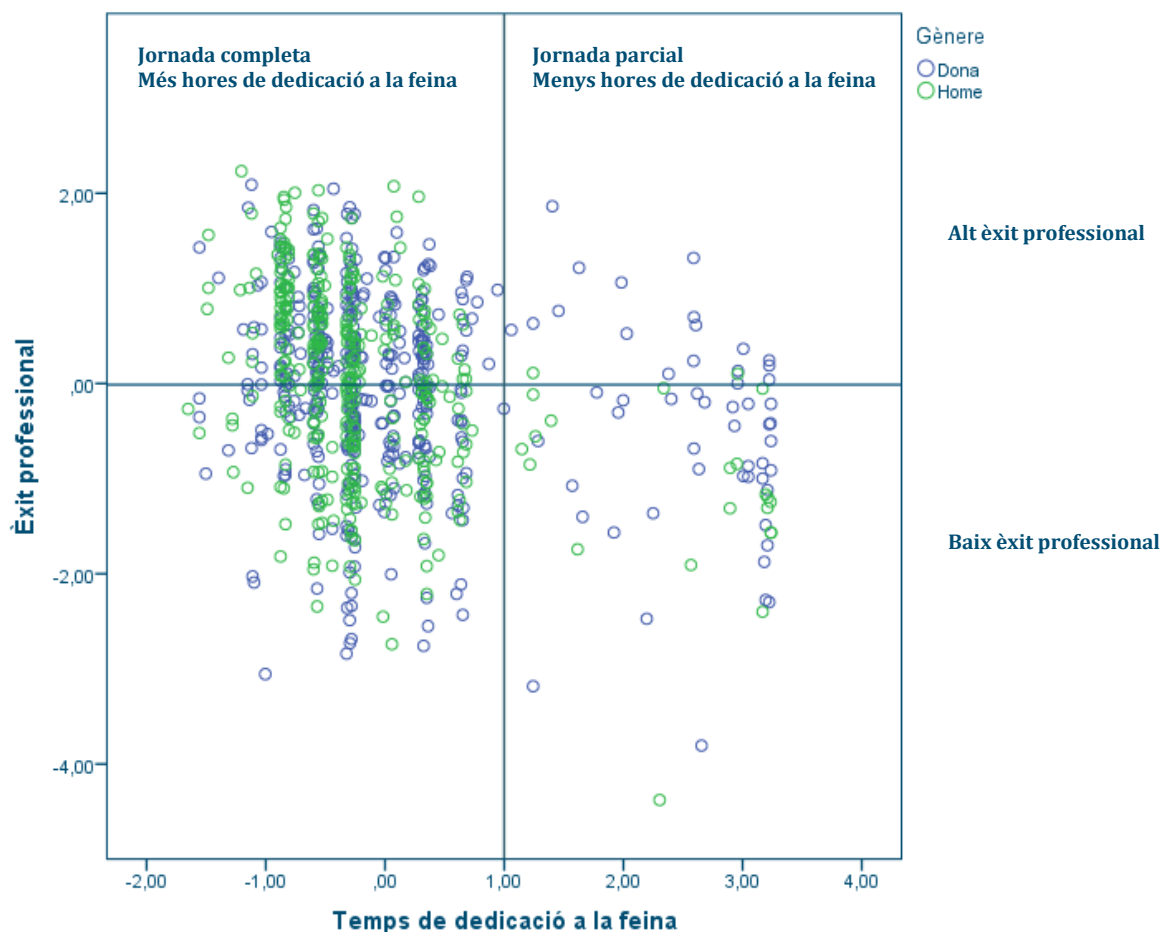
### Hipòtesi 3a: Com més dedicació laboral (jornada a temps complet, hores de contracte i hores de dedicació), més èxit professional

Com s'ha vist en el marc teòric, la bibliografia relaciona el nombre d'hores dedicades a la feina amb resultats professionals com ara el salari o les promocions. Al capítol 7 s'ha vist que, si bé a totes les subàrees hi ha un percentatge més gran de dones que treballen a temps parcial, aquestes diferències no són estadísticament significatives; en canvi, pel que fa a les hores de dedicació, sí que s'observen diferències significatives per gènere a quatre de les sis titulacions estudiades. Tenen aquestes diferències en dedicació un impacte en l'èxit professional?

El gràfic següent mostra:

- A l'eix vertical, l'èxit professional, diferenciant els quadrants superiors dels inferiors de més a menys èxit.
- A l'eix horitzontal, el temps de dedicació, diferenciant els quadrants de l'esquerra (més hores de dedicació i jornada completa) dels quadrants de la dreta (menys hores de dedicació i jornada a temps parcial).

Gràfic 4. Èxit professional i característiques de la institució per branca d'activitat econòmica



Com s'observa, sembla que en els quadrants de la dreta (jornada a temps parcial i menys hores de dedicació) hi ha més punts amb baix èxit professional que amb alt èxit professional; en canvi, en els quadrants de l'esquerra (alta dedicació), hi ha més punts a la part superior del gràfic (més èxit professional) que a la part inferior. El gràfic donaria, per tant, suport a aquesta hipòtesi.

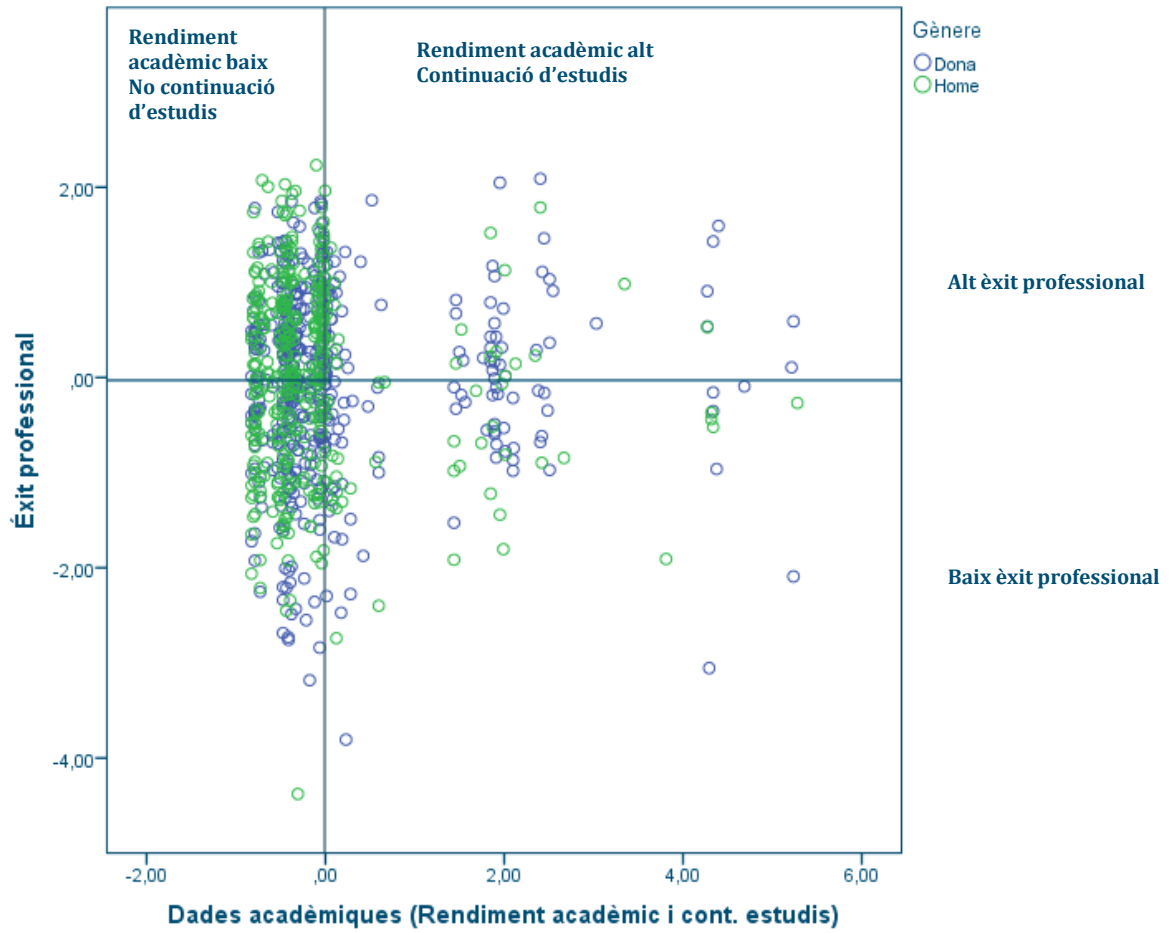
### **Hipòtesi 3b: El rendiment acadèmic durant la carrera i la continuació d'estudis tindran incidència en l'èxit professional**

En la mesura que el rendiment acadèmic indica el potencial personal tant pel que fa a l'habilitat o capacitat personal com a la capacitat d'esforç al llarg dels estudis, és un indicador del capital humà (de la seva potencialitat). Així mateix, la continuació dels estudis després d'acabar la carrera implica l'actualització dels coneixements o les competències de les persones. Des de les teories del capital humà s'esperaria, per tant, una relació positiva entre aquestes variables i l'èxit professional.

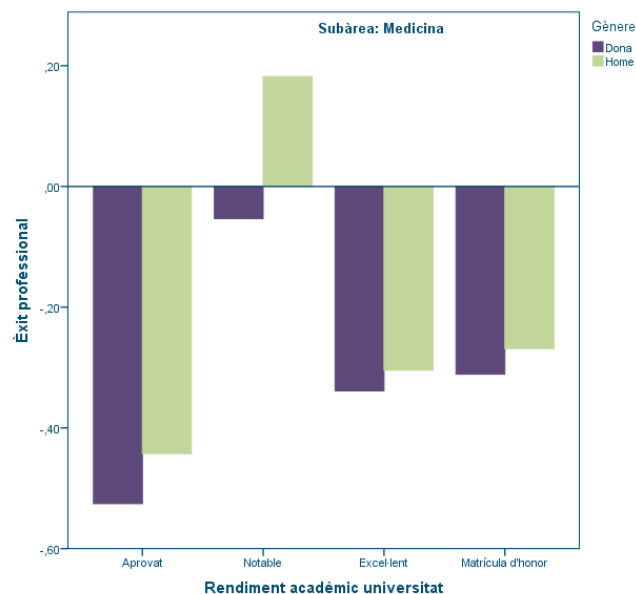
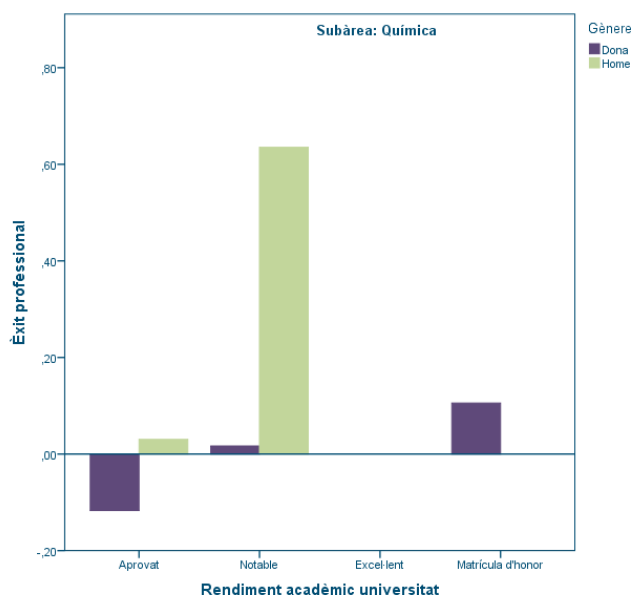
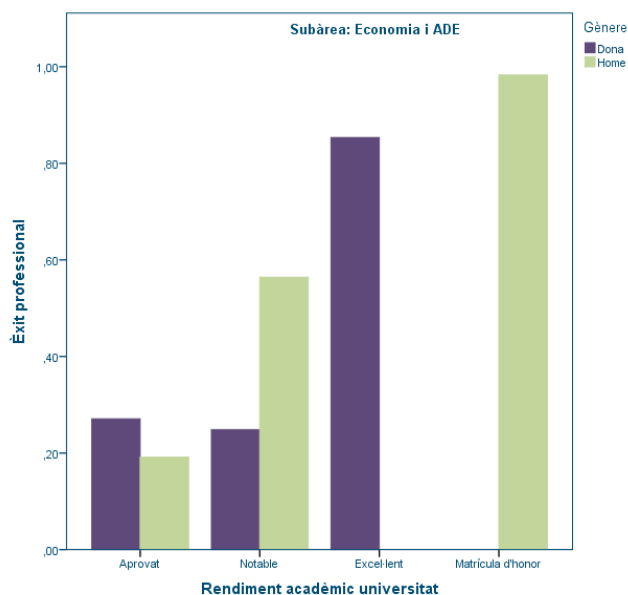
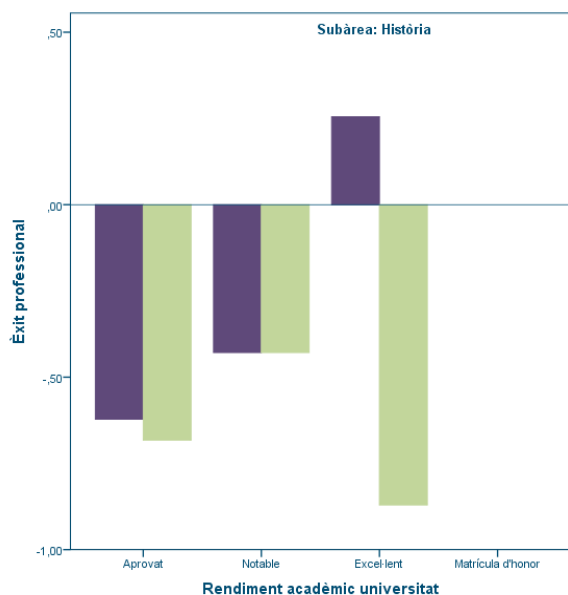
El gràfic 5 dibuixa en l'eix vertical, com sempre, l'èxit professional, separant els quadrants inferiors dels superiors. A l'eix horitzontal, hi trobem el *background* acadèmic, que és el component 2 del capital humà (vegeu l'annex VII) i que inclou les variables de rendiment acadèmic i continuació d'estudis, separant els quadrants de l'esquerra (els punts amb rendiment acadèmic baix i que no continuen estudis) dels quadrants de la dreta (les persones que tenen un rendiment acadèmic alt i que han continuat els estudis).

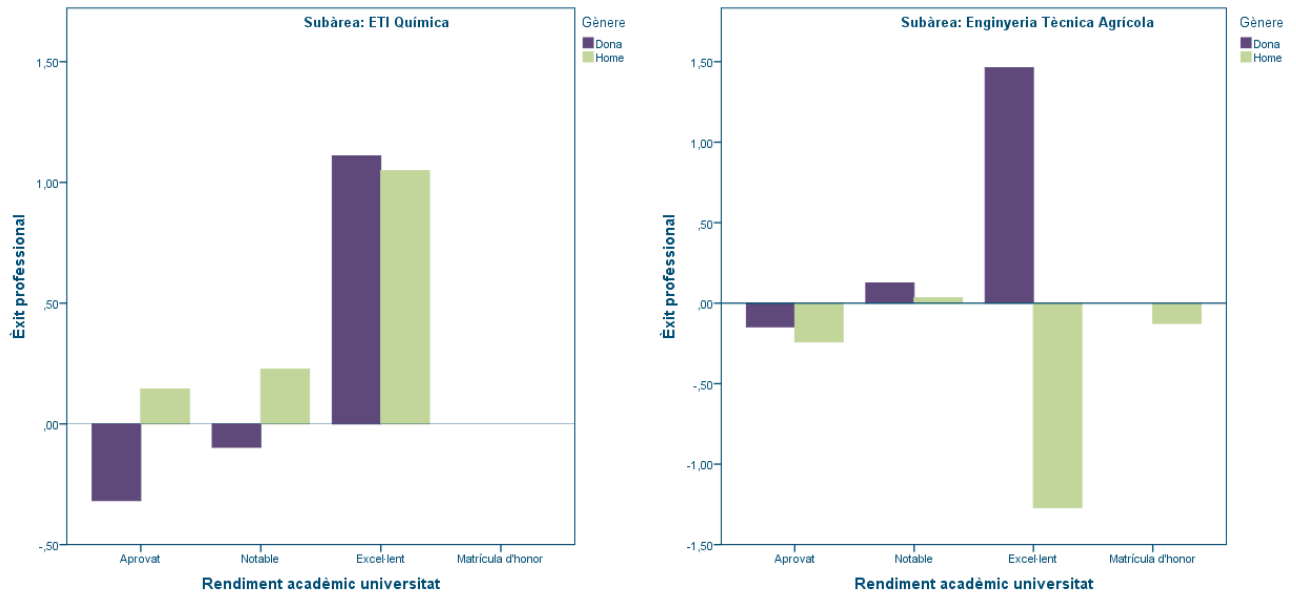
Si bé hi ha una relació positiva entre el rendiment acadèmic i la continuació dels estudis, no s'observa una associació significativa amb l'èxit professional.

Gràfic 5. Èxit professional i *background* acadèmic



Els gràfics següents exploren, per subàrea, la relació entre el rendiment acadèmic i l'èxit professional. Com s'observa, el capital formatiu reflectit a l'expedient acadèmic té una associació dispar, segons titulacions i gèneres, amb l'èxit professional. A Economia i ADE, Enginyeria Química i Enginyeria Tècnica Agrícola, i a escala d'excel·lent, sí que hi ha un increment significatiu de l'èxit professional. Amb tot, a Història i per als homes es dona menys èxit com més nota a l'expedient acadèmic.





#### Hipòtesi 4: *Les variables sociodemogràfiques tindran un impacte en l'èxit professional*

Aquesta hipòtesi es desglossa en les tres subhipòtesis següents.

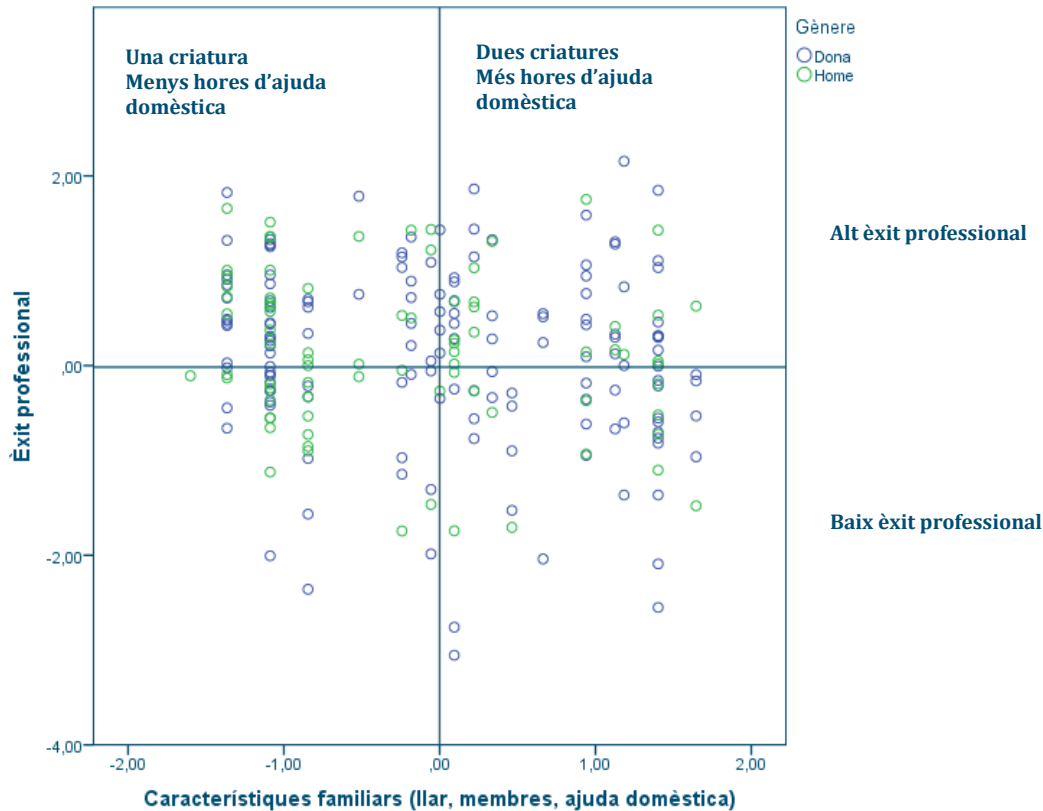
#### Hipòtesi 4a: *La situació familiar, en concret tenir descendència i ser dona, estarà negativament associada a l'èxit professional*

Aquesta hipòtesi es contrasta mitjançant el gràfic 6:

- L'eix vertical representa l'èxit professional (més baix per als dos quadrants inferiors i més alt per als dos superiors).
- L'eix horitzontal correspon al component 1 dels resultats de components principals de les variables de reproducció social (vegeu l'annex VII). Inclou les variables de nombre de criatures i hores d'ajuda domèstica.

Del gràfic 6, se n'extreuen les conclusions següents: d'una banda, el nombre de criatures i les hores d'ajuda domèstica estan altament relacionats (formen part del mateix component en la mateixa direcció); de l'altra, tant homes com dones estan distribuïts uniformement entre l'èxit professional i les característiques familiars, cosa que indica que no hi ha relació entre aquestes variables i l'èxit professional assolit, ni tampoc amb el fet de ser dona o home.

Gràfic 6. Característiques familiars i èxit professional

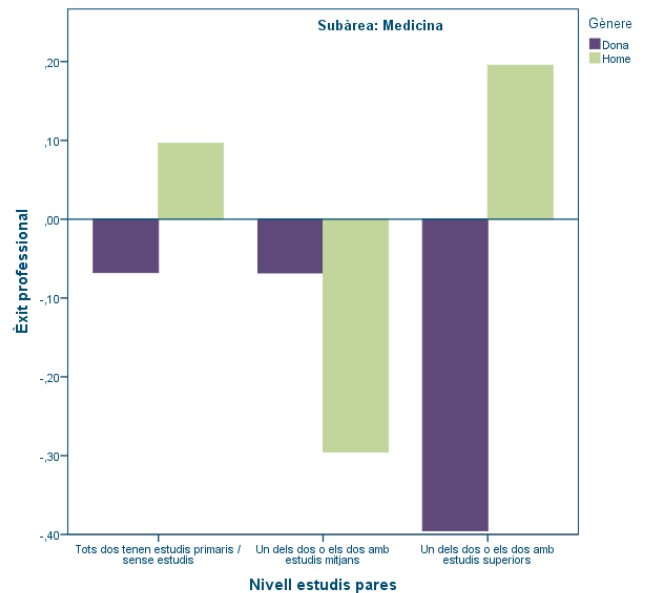
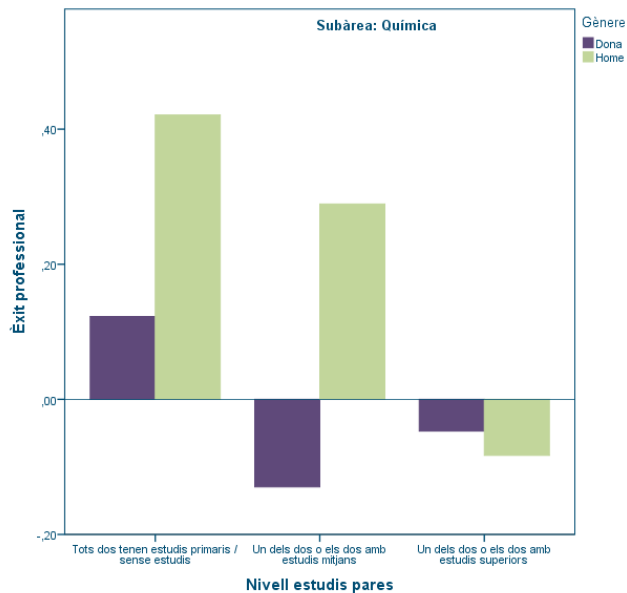
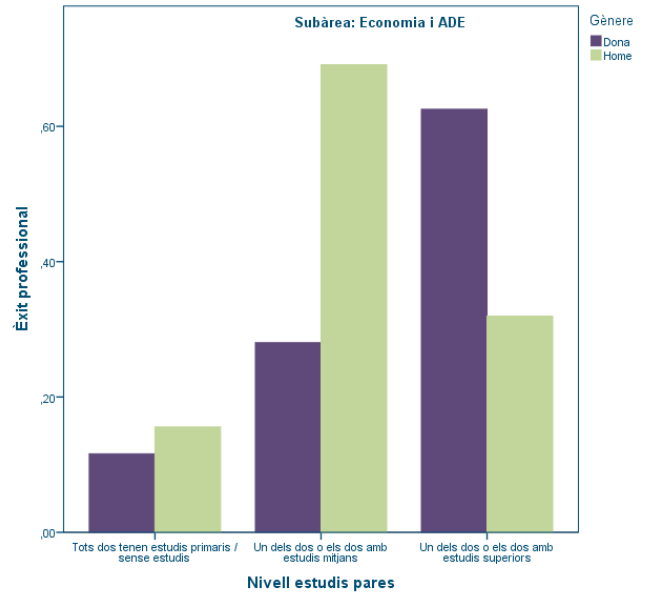
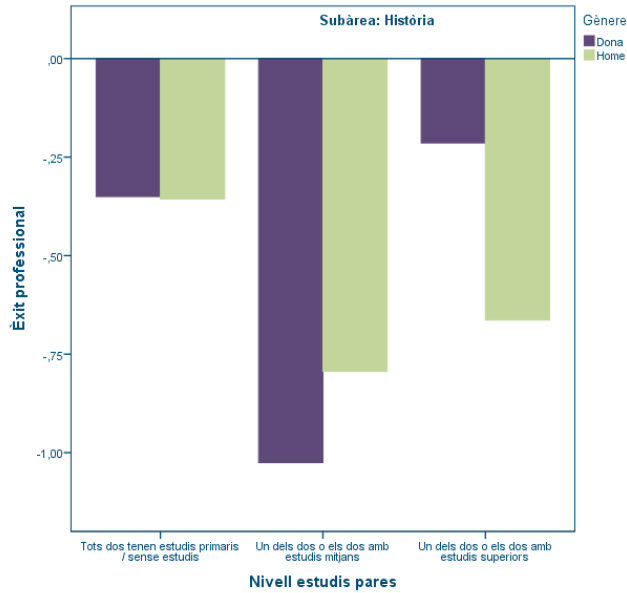


### Hipòtesi 4b: Com més alt sigui l'origen socioeconòmic, millor inserció laboral

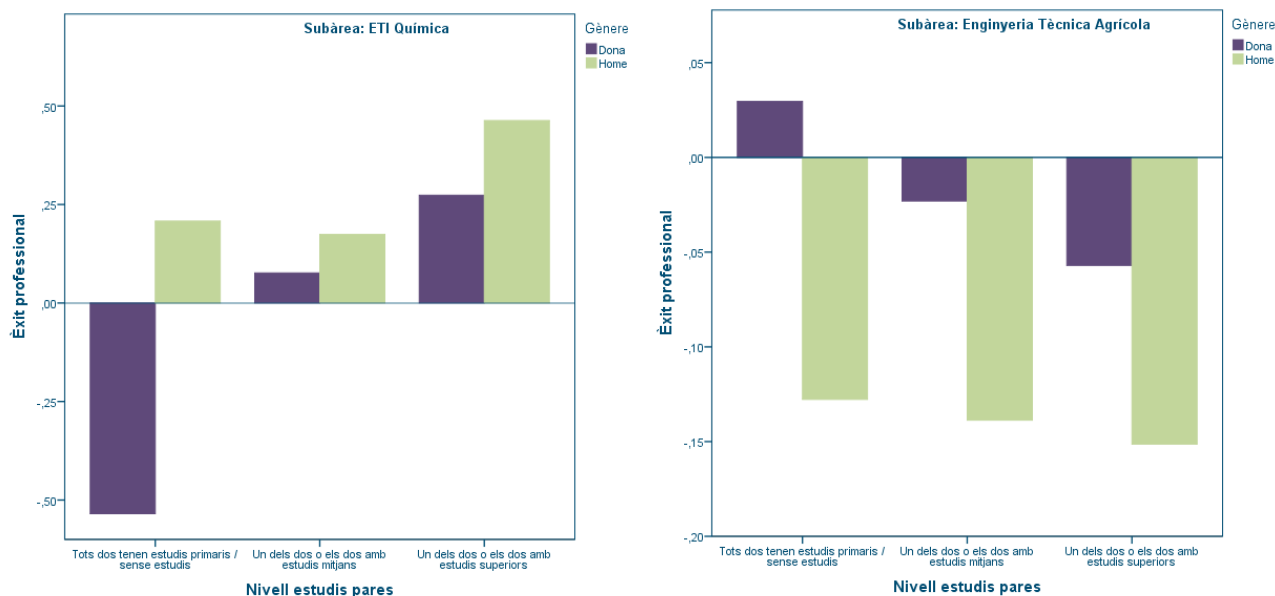
Com s'ha vist en el marc teòric, la influència de l'estatus socioeconòmic en l'accés als estudis universitaris i en l'èxit professional ha estat un tema recurrent des de les teories de la reproducció social, teories que, recordem-ho, inicialment no incorporaven el gènere com a variable diferencial, sinó que s'ocupaven de la dinàmica de classes.

La primera troballa que cal destacar és que, tal com s'ha descrit al capítol 7, el 47% de les persones graduades enquestades són "primera generació" universitària (ni el pare ni la mare tenien estudis superiors), en el 26% dels casos el pare o la mare tenia educació superior, i en el 27% restant tenien estudis superiors tots dos.

Per contrastar aquesta hipòtesi, atès que la distribució socioeconòmica és desigual per subàrea (vegeu el capítol 7), s'ha fet, per a cada subàrea, un gràfic de l'èxit professional en funció del nivell d'estudis del pare i la mare.







Observant els gràfics anteriors, **no es veu clarament confirmada la hipòtesi que les persones graduades d'origen socioeconòmic baix tinguin menys èxit professional**. A Economia i ADE sí que hi ha una associació més estreta entre el nivell d'estudis del pare i la mare i l'èxit professional, però no per a cadascun dels nivells i gèneres. En el cas que un dels progenitors o tots dos tinguin estudis superiors, les dones presenten una posició d'èxit professional més favorable que els homes.

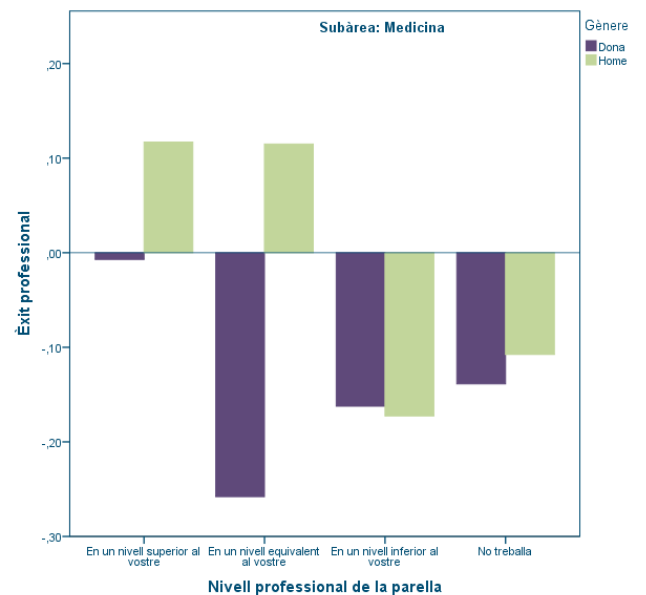
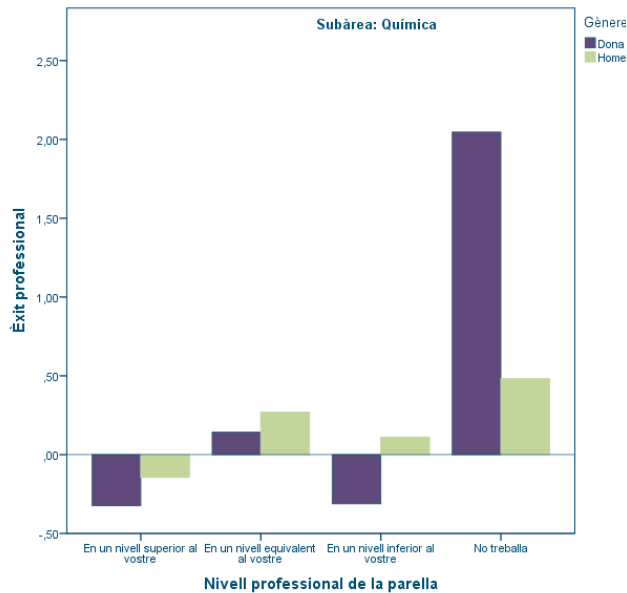
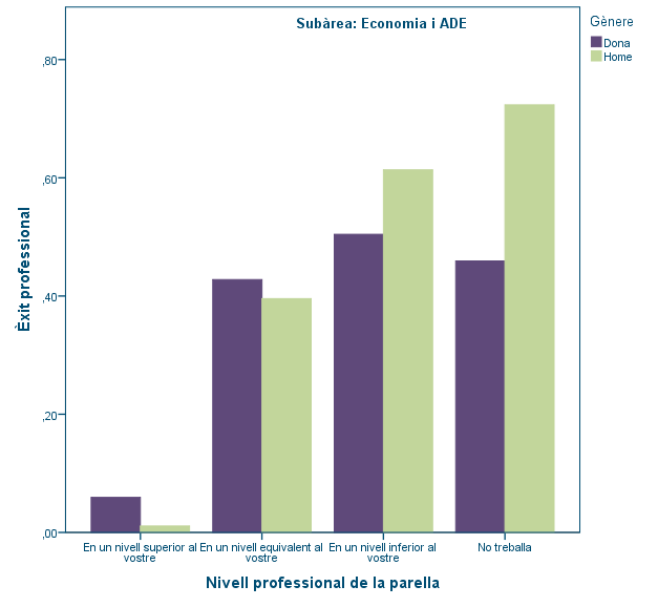
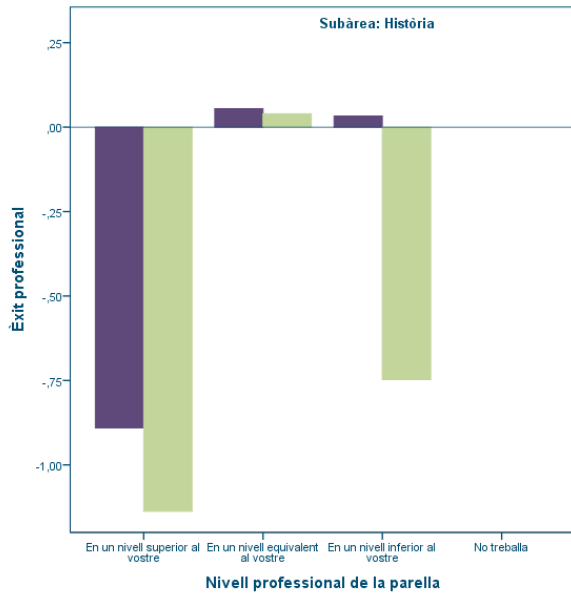
#### **Hipòtesi 4c: Les persones que estiguin en situació de carreres professionals dobles (tots dos membres de la parella tenen carrera professional) veuran empitjorat el seu èxit professional si la parella té un èxit professional superior**

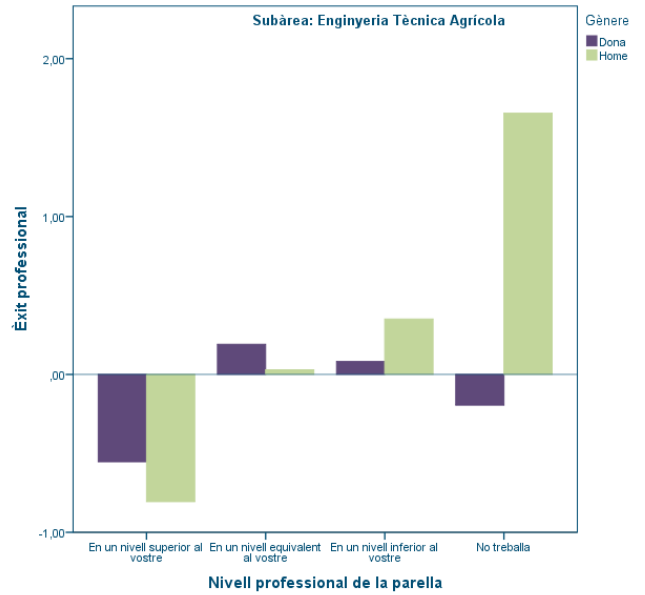
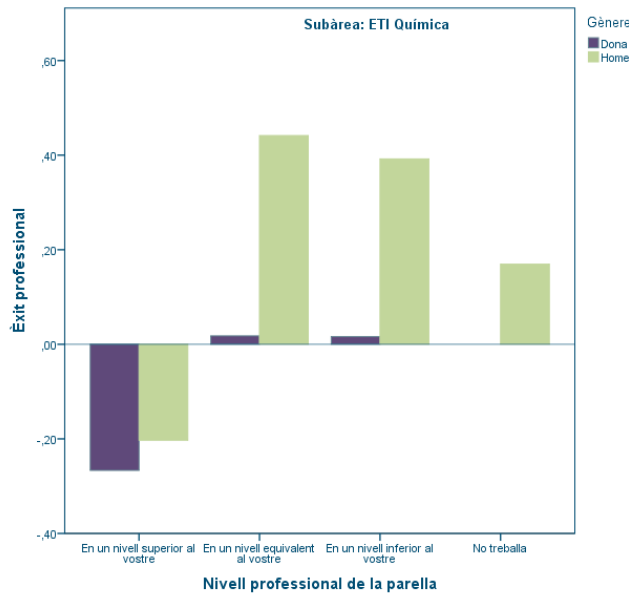
A l'estudi de Lyness i Thompson (1997), on comparaven l'èxit professional d'homes i de dones executius d'una empresa financera, es va constatar que les dones amb relacions de doble carrera (és a dir, que tant elles com ells tenien carrera professional) presentaven actituds més negatives envers el treball i menys intenció de romandre dins de l'organització.

Els gràfics que s'adjunten a continuació posen en relació l'èxit professional amb el nivell de carrera professional de la parella. De la seva observació, se'n poden extreure les conclusions següents:

- En una situació de família, el nivell d'estudis de cadascun dels membres de la parella juga un rol diferenciat, segons les titulacions, en relació amb el nivell d'èxit professional.
- Hi ha una clara tendència de més èxit professional si una de les persones de la parella no treballa (Economia i ADE, Química, Enginyeria Tècnica Agrícola).

- Quan totes dues persones són graduades universitàries, l'impacte positiu en l'èxit professional és més petit.
- En general, el desequilibri entre el nivell de l'home i de la dona afecta positivament el de més nivell, però amb un impacte més elevat en l'èxit en el cas dels homes.





### Hipòtesi 5: *El context organitzacional està relacionat amb l'èxit professional*

Des de les teories organitzacionals s'assenyalen diferents aspectes que poden incidir en l'èxit professional (vegeu el capítol 3). En aquesta recerca es concreten per mitjà de les subhipòtesis següents.

#### Hipòtesi 5a: *La dimensió de l'organització està relacionada amb els guanys i les possibilitats de promocionar*

Aquesta hipòtesi, pròpia de les tesis gerencialistes, es contrasta al capítol 6, mitjançant la taula 5 de resum de correlacions entre el nombre de persones assalariades de l'empresa i els guanys i la promoció. Tot i ser correlacions petites, i no donar-se a totes les subàrees, sí que es constata una associació entre aquestes variables a Economia i ADE i en el global de la població.

El gràfic 2 d'aquest capítol també aporta, com s'ha comentat, suport a aquesta hipòtesi, per tal com l'èxit professional sembla associat a empreses grans.

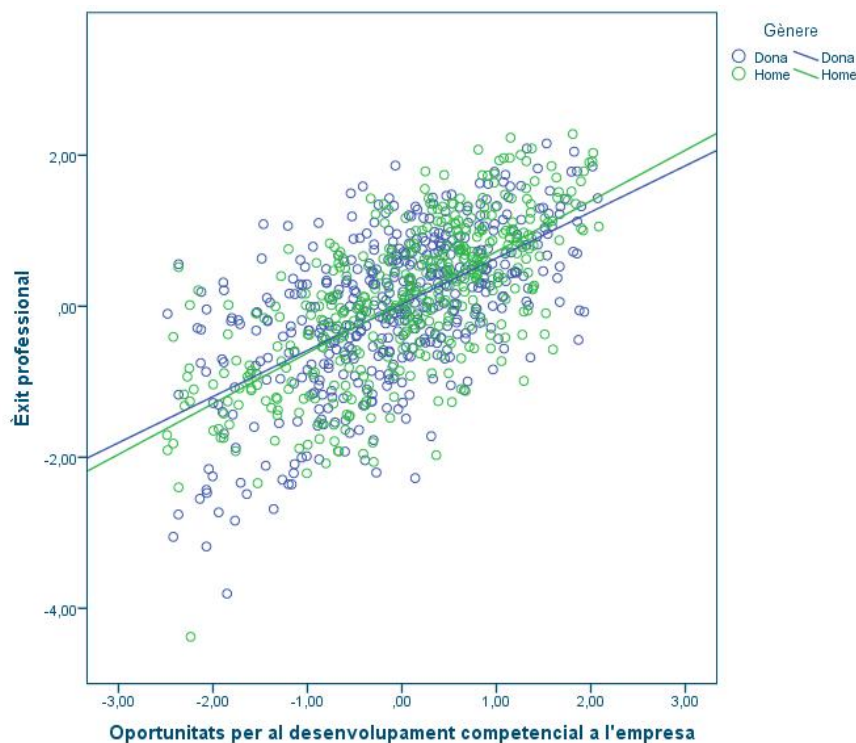
#### Hipòtesi 5b: *Les polítiques d'oportunitats per desenvolupar competències directives estaran associades a un èxit professional més gran*

La bibliografia ha relacionat l'experiència d'una certa tipologia d'activitats en la carrera professional amb el desenvolupament de competències directives i l'èxit professional

consegüent (vegeu el capítol 3). Així, hi haurà èxit professional si l'organització ofereix oportunitats per desenvolupar competències directives. D'altra banda, la recerca també mostra que entre gèneres hi ha diferències en el grau en què es té accés a aquestes oportunitats.

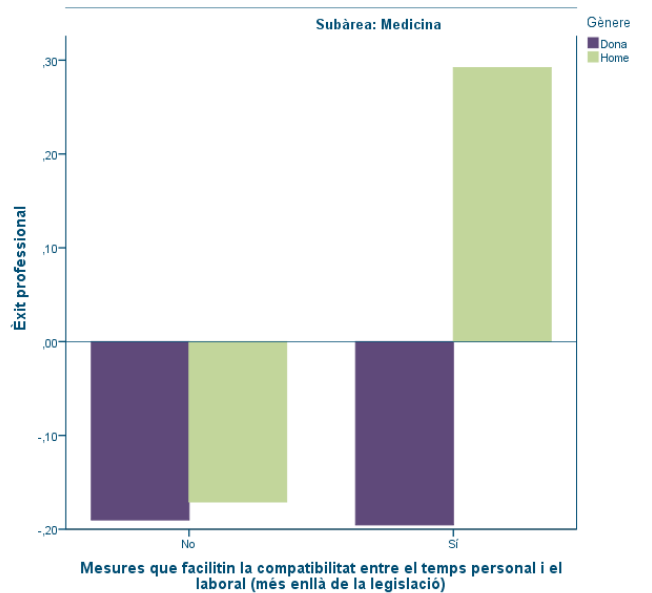
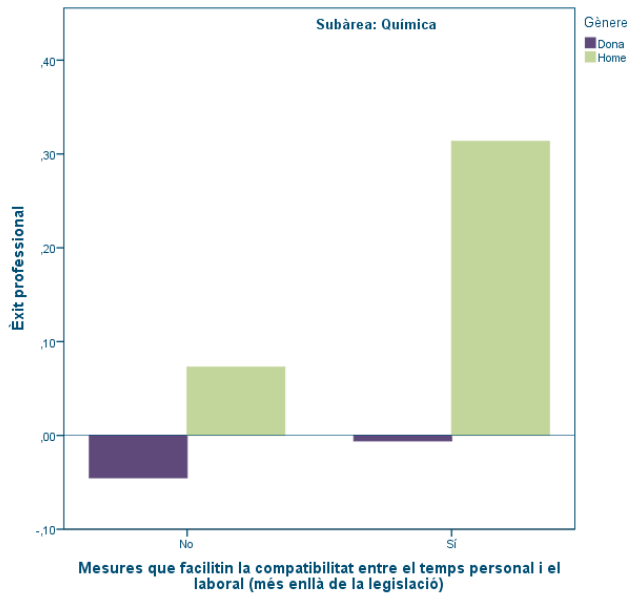
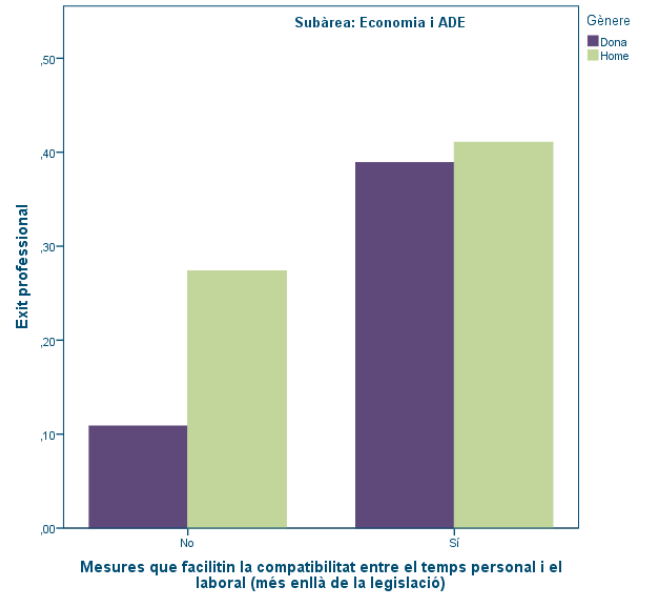
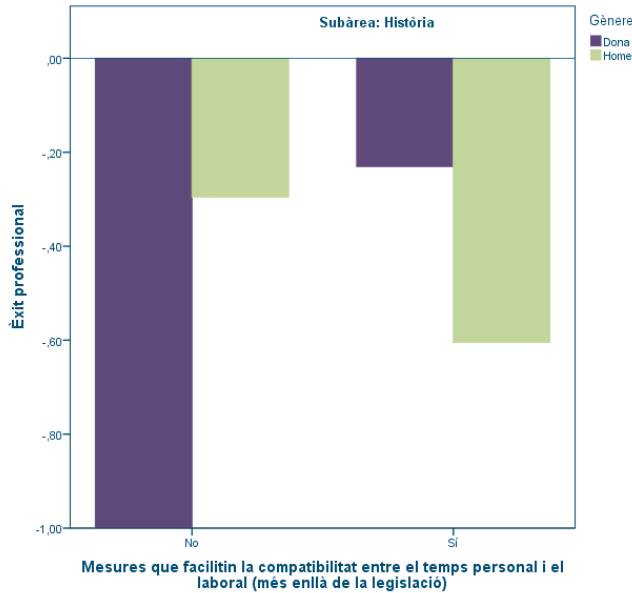
El gràfic 7 representa en l'eix vertical l'èxit professional i en l'eix horitzontal el component 1 de les característiques de l'organització (vegeu l'annex VII). Així, l'eix oscil·la d'esquerra a dreta de menys a més oportunitats.

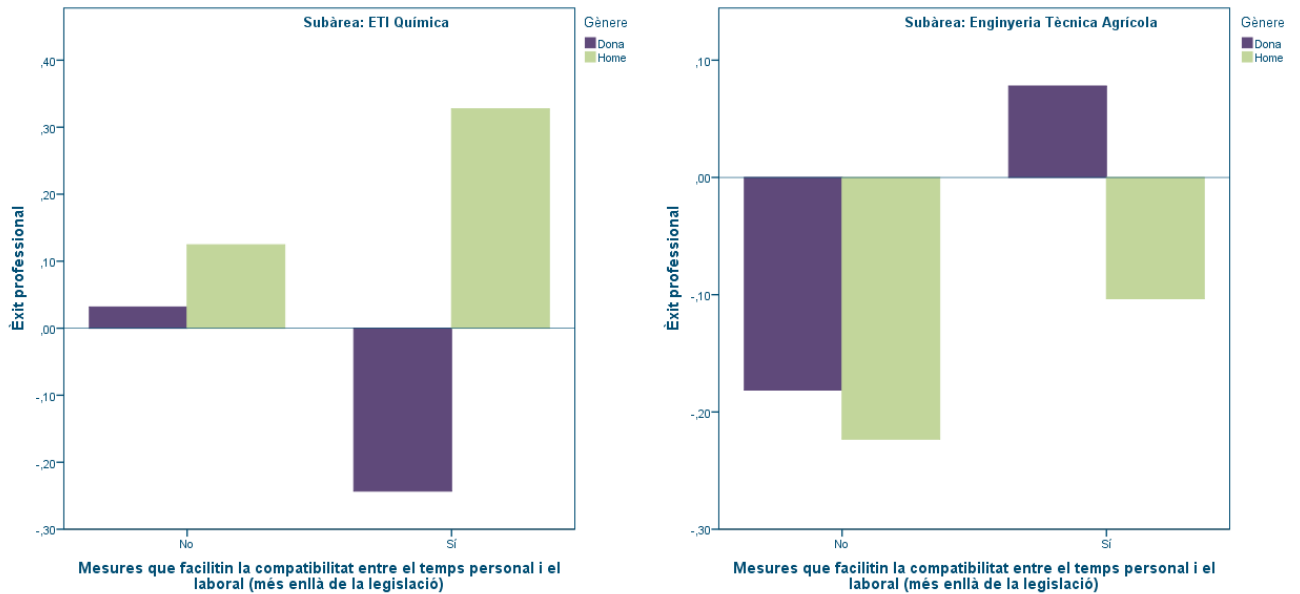
**Gràfic 7. Oportunitats per al desenvolupament competencial i èxit professional**



Observant el gràfic 7, es confirma clarament la hipòtesi, defensada des de les teories organitzacionals, que l'èxit professional està determinat pel conjunt d'oportunitats que l'empresa ofereix per al desenvolupament professional del personal. Independentment del gènere, l'existència d'aquestes oportunitats està fortament associada a la consecució professional de les persones graduades.

**Hipòtesi 5c: Les mesures de flexibilitat laboral seran un element facilitador de l'èxit professional, en especial per a les dones**





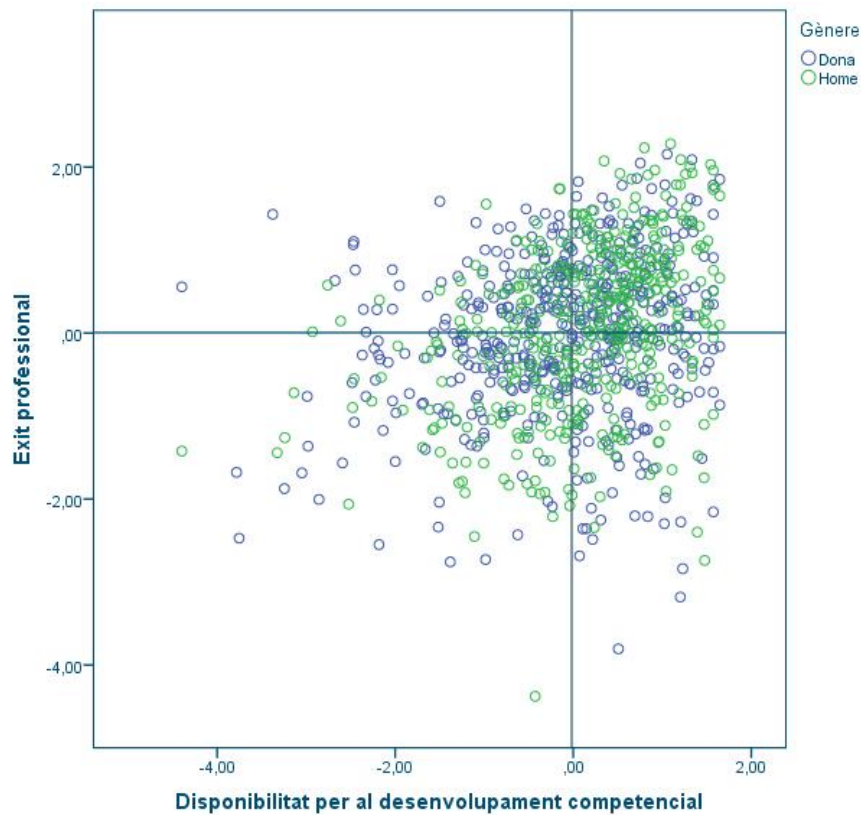
No es confirma aquesta subhipòtesi. Pel que fa a les mesures de flexibilitat laboral, només a les titulacions d'Història i d'Economia i ADE apareix una relació significativa amb l'èxit professional, tant per a les dones com per als homes. En canvi, a Medicina o a Enginyeria Química i per a les dones no s'observa un augment de l'èxit professional en funció de si hi ha mesures de conciliació o no.

**Hipòtesi 6: *La disposició a assumir nous reptes i funcions que desenvolupin tasques directives estarà associada a un èxit professional més gran***

Des de les teories organitzacionals, s'han identificat un conjunt de pràctiques o d'experiències laborals que influeixen en el desenvolupament de competències directives i que la recerca associa a un èxit professional més gran.

Aquesta hipòtesi neix dels marcs teòrics que assenyalen que les persones difereixen en la seva predisposició o en les actituds envers la feina i, en conseqüència, divergiran en l'esforç invertit en la carrera professional, per la qual cosa es preveu un èxit professional més gran com més gran sigui la disposició a assumir nous reptes i funcions.

Gràfic 8. Èxit professional i disposició personal



El gràfic 8 dibuixa en l'eix vertical, com sempre, l'èxit professional, separant els quadrants inferiors dels superiors. A l'eix horitzontal, s'hi representa el component 1 de la disponibilitat per al desenvolupament competencial dins de l'empresa, que inclou tots els ítems de l'escala de disposició llevat dels que fan referència a la mobilitat o a la disposició a augmentar el temps de dedicació; és a dir, disposició a assumir noves funcions o responsabilitats, a desenvolupar nous projectes, a coordinar equips de treball, a assumir tasques d'alta visibilitat dins de l'empresa o a assumir un rol clau en la presa de decisions que puguin tenir un impacte directe en el negoci. L'eix horitzontal separa els quadrants de l'esquerra (menys disponibilitat) dels quadrants de la dreta (més disponibilitat).

S'observa una tendència positiva, si bé no gaire marcada, en la direcció de més èxit professional com més disponibilitat per al desenvolupament competencial. S'evidencia, per tant, la tendència, postulada des de la posició del comportament personal, que les persones graduades, amb independència del gènere, disposades a assumir noves responsabilitats i a aprofitar les oportunitats de desenvolupament ofertes per l'empresa presenten un èxit professional més gran.

### 8.3. Un model explicatiu de l'èxit professional

L'objectiu de la nostra proposta és analitzar, un cop definit i calculat l'índex de l'èxit professional, quines en són les variables diferencials i en quina mesura es troben associades amb aquest índex. S'han pres en consideració set blocs de variables predictives relacionades amb l'estudi. L'anàlisi de components principals per a dades categòriques aplicat a les variables derivades del marc teòric (vegeu l'apartat "Tractament de les variables diferencials" de l'annex VII) posa de manifest el que segueix:

- **Capital humà.** Dos components expliquen el 70% de la variància de les cinc variables considerades: temps de dedicació a la feina (TD) i *background* acadèmic (BA).
- **Reproducció social.** Dos components expliquen el 79% de la variància del bloc: característiques de la llar (Llar) i nivell professional de la parella (NProfPar).
- **Característiques de l'organització.** Tres components expliquen el 67,3% de la variabilitat de les dades de les nou variables incloses: oportunitats de progrés ofertes (OP), característiques de la institució (CI) i mesures de flexibilitat (Mesures).
- **Disponibilitat per al desenvolupament professional.** Dos components expliquen el 56,4% de la variància: disponibilitat per al desenvolupament competencial dins de l'empresa (DCom) i disponibilitat per a la mobilitat (DMob).
- **Variables diferencials.** En el cas que per a algun bloc el càlcul del component reculli la informació només d'una única variable, es decideix incloure-hi la variable original en comptes del component en el model. És el cas del nivell d'estudis del pare i la mare (NPar). S'hi afegeixen també les variables gènere i subàmbit de la titulació per veure l'efecte que tenen.

La taula 3 resumeix el conjunt dels resultats obtinguts, com també el total de variables que han estat utilitzades per a l'estimació del model lineal general de regressió.



Taula 3. Variables explicatives per a l'anàlisi de regressió

	Nom variable		Descripció	Variància explicada
<b>Variable dependent</b>	Èxit professional	EP	Èxit professional	46%
<b>Variables diferencials</b>	Sexe			
	Subàmbit			
<b>Variables explicatives</b>	Capital humà	TD	Temps de dedicació a la feina	70%
		BA	<i>Background acadèmic</i>	
	Reproducció social	Llar	Característiques de la llar: membres i ajuda domèstica	79%
		NProfPar	Nivell professional de la parella	
	Organització	OP	Oportunitats de progrés ofertes per l'organització	67,3%
		CI	Característiques de la institució	
	Disposició	DCom	Disponibilitat per al desenvolupament competencial en la institució	56,4%
		DMob	Disponibilitat per a la mobilitat	
<b>Variables diferencials</b>	Nivell d'estudis del pare i la mare	NPar		
	Mesures			

El valor del coeficient de determinació  $R^2$  obtingut és igual a 0,514, que indica que el 51,4% de la variable èxit professional està explicada en el model.

El resultat de l'anàlisi de la variància per al model factorial complet resulta significatiu (valor  $p < 0,05$ ). Els residus compleixen les premisses de normalitat (vegeu la figura 9 de l'annex VII) i d'homoscedasticitat o no-autocorrelació (vegeu la figura 10 de l'annex VII), cosa que indica la validesa del model.

La taula 4 presenta els resultats de l'estimació.

Taula 4. Estimació del model per a l'èxit professional

	Beta	Error típ.	Estadístic t	Sig.
Constant	-,086	,078	-1,106	,269
Dona	-,050	,054	-,924	,356
Home	-	-	-	-
Història	-,195	,087	-2,253	,025
Economia i ADE	,319	,074	4,313	,000
Química	,066	,098	,668	,504
Medicina	,128	,104	1,236	,217
Eng. Química	,113	,104	1,091	,276
Eng. Tècnica Agrícola	-	-	-	-
NPar estudis inferiors	,001	,063	,010	,992
NPar estudis mitjans	,001	,071	,016	,987
NPar estudis superiors	-	-	-	-
Mesures sí	,120	,062	1,940	,053
Mesures no	-	-	-	-
TD	-,061	,058	-1,065	,287
OP	,568	,030	18,754	,000
CI	-,238	,031	-7,719	,000
DCom	,101	,042	2,395	,017
DMob	-,082	,033	-2,505	,012
Dona*DCom	-,145	,053	-2,714	,007
Home*DCom	-	-	-	-
NPar sense estudis*TD	-,133	,068	-1,967	,050
NPar estudis mitjans*TD	-,172	,079	-2,165	,031
NPar estudis superiors*TD	-	-	-	-
Mesures sí* DMob	,164	,056	2,945	,003
Mesures no*DMob	-	-	-	-

A partir del conjunt de variables i factors introduïts en el model, i a partir dels seus coeficients i significació als nivells 0,01 i 0,05, traiem les conclusions següents:

- El gènere no és estadísticament predictor de l'èxit professional.
- Les titulacions d'Història i d'Economia i ADE contribueixen amb efecte significatiu a la mitjana. La primera de manera negativa; és a dir, formar part del col·lectiu de persones graduades en Història (sig. 0,025) suposa un decrement en la mitjana de l'èxit professional del col·lectiu global de persones graduades. El contrari succeeix a Economia i ADE: pertànyer a aquest col·lectiu de persones graduades (sig. 0,000) suposa un increment significatiu de 0,32 punts en l'èxit professional.
- Les característiques de l'organització apareixen com a factors clau en l'explicació de l'èxit professional. Les oportunitats de progrés ofertes (sig. 0,000), les característiques de la

institució i les mesures de flexibilitat tenen influència directa en l'èxit professional. Les oportunitats són el factor més rellevant, ja que augmenten en 0,57 punts l'èxit professional.

- La disponibilitat per al desenvolupament professional constitueix el segon bloc de variables predictores. L'índex de l'èxit professional augmenta en 0,101 per cada punt d'increment en la disponibilitat per al desenvolupament competencial dins de l'empresa (sig. 0,017) i disminueix en 0,082 per la disponibilitat per a la mobilitat.<sup>51</sup>

Pel que fa a les dues interaccions trobades com a significatives, observem:

- Gènere i disponibilitat per al desenvolupament competencial de l'empresa

El coeficient de regressió està indicant que, a igualtat de disponibilitat entre homes i dones, el fet de ser dona dificulta l'èxit professional (disminueix la mitjana en 0,145 punts).

- Mesures de flexibilitat i disponibilitat per a la mobilitat, i nivell d'estudis del pare i la mare i temps de dedicació

Per a aquestes dues interaccions no trobem sentit conceptual i interpretatiu, així que n'obviem la interpretació com a efecte de l'èxit professional.

En definitiva, el context d'oportunitat, juntament amb les característiques de l'organització i la disponibilitat del personal, constitueixen els elements explicatius de l'èxit professional, si bé s'han de prendre en consideració les limitacions explicatives des del punt de vista de significació estadística que el mateix model ofereix.

---

<sup>51</sup> Només interpretem el sentit del coeficient de regressió estimat prenent els factors com a variables explicatives. La interpretació del signe del coeficient del model, juntament amb els valors del factor, és diferent si utilitzem els factors com a variables predictives. En aquest cas, s'haurà de considerar alhora la direcció de creixement d'aquests factors i, per tant, la direcció de les situacions favorables i desfavorables. És a dir, és possible trobar situacions amb valor negatiu en el coeficient del factor, però amb interpretació contrària (positiva) quan també es té en compte la seva direcció de creixement (per exemple, en el cas que la direcció de creixement sigui "negativa" però la interpretació de la direcció del vector i de la variable és favorable, la influència d'aquell vector en l'índex de l'èxit professional serà positiva i, per tant, d'augment en el seu valor).

# CONCLUSIONS

En aquest capítol es presenta la síntesi de les conclusions més rellevants, articulades en dos grans apartats.

En un primer apartat es presenten les principals reflexions basades en l'anàlisi de la situació laboral de la població titulada universitària catalana deu anys després de graduar-se. Les conclusions són fruit de les dades i el contingut analitzats als capítols 5, 6 i 7 d'aquest informe.

En un segon apartat es presenten les conclusions relatives a l'explicació de l'èxit professional, tractat al capítol 8, agrupades en tres blocs:

- Les relatives a la definició empírica del constructe d'èxit professional.
- La confirmació o el rebuig de les hipòtesis principals plantejades sobre les possibles diferències de gènere en l'èxit professional, basades en supòsits, imatges i mites socials de la situació de la dona en el món del treball.
- Els resultats obtinguts a partir de la configuració d'un model explicatiu de la situació laboral (èxit professional) al terme de la primera etapa (deu anys) de vida laboral de les persones graduades universitàries.

## A. La situació laboral de la població titulada universitària deu anys després de graduar-se

### A.1. L'estatus d'inserció laboral

En termes globals, la inserció laboral del col·lectiu analitzat assumeix uns valors positius: el 93% de les persones enquestades treballaven en el moment de l'enquesta, mentre que la taxa d'atur era del 5%. No hi ha diferències significatives en la **taxa d'ocupació** d'homes i de dones a cap de les subàrees estudiades. Igual que a l'estudi anterior, en què la població s'analitzava tres anys després de graduar-se, les diferències més significatives continuen donant-se entre titulacions i no per gènere. Per exemple, la diferència màxima observada en la taxa d'ocupació és de 18 punts entre les titulacions de Medicina i Història per als homes i de 13 punts en les mateixes titulacions per a les dones. Podem concloure, per tant, que les diferències entre titulacions dins d'un mateix gènere són més àmplies que les diferències entre homes i dones d'una mateixa titulació. Pel que fa a la **taxa d'atur**, tampoc no s'observen diferències entre homes i dones a cap de les subàrees de referència analitzades. Les diferències entre

titulacions en l'estatus i la qualitat de la inserció confirmen els múltiples estudis internacionals que posen de manifest la influència de la carrera cursada.

En relació amb l'**estabilitat laboral**, el 73% de les persones graduades tenen un contracte fix deu anys després de graduar-se, el 19% tenen contracte temporal i el 7% declaren que treballen per compte propi. No hi ha diferències en la taxa d'estabilitat entre homes i dones a cap de les subàrees estudiades. Novament, l'estabilitat o la temporalitat depèn més de la titulació cursada que no pas del gènere, ja que les diferències entre titulacions dins d'un mateix gènere són més àmplies que les diferències entre homes i dones d'una mateixa titulació. Per exemple, la diferència màxima trobada és de 20 punts entre Enginyeria Química i Història per als homes i de 18 punts per a les dones.

Pel que fa a la durada de la **jornada laboral**, el 91% de les persones graduades treballen a temps complet, amb una variabilitat de 12 punts entre Enginyeria Química (96%) i Història (84%). Per gènere, tot i que per al conjunt de subàrees estudiades s'observa una tendència més gran en la taxa de treball a temps parcial en el cas de les dones, no es troben diferències significatives. Aquestes dades posen de manifest la tendència de plena participació de la dona en el món laboral, realitat que està motivant canvis a escala de reproducció social (disminució del nombre de criatures per família, endarreriment del moment d'iniciar la maternitat i la paternitat o fins i tot prescindir-ne). Sí que es troben diferències entre els motius pels quals es treballa a temps parcial: tres quartes parts dels homes diuen que ho fan per manca d'alternatives a temps complet, mentre que una gran part de les dones enquestades (el 69%) addueixen motius domèstics o familiars. Les dades mostren, per tant, la tendència a sostenir vigent el model *bread-winner* d'organització domèstica i familiar.

En relació amb l'**àmbit d'activitat**, el 67% de les persones graduades treballen en el sector privat, davant del 33% del sector públic. L'àmbit públic o privat està fortament vinculat a la titulació d'origen: el 72% de les persones graduades en Medicina es troben inserides en el sector públic, davant del 10% de les persones graduades en Enginyeria Química. En termes generals, la titulació d'origen influeix també significativament en la **branca d'activitat econòmica** d'inserció, i no es troben diferències per gènere. El 50% de les persones graduades en Història i el 31% de Química treballen en el sector educatiu, tant homes com dones. Igualment, gairebé totes les persones graduades en Medicina treballen en el sector sanitari i d'assistència social. L'única titulació de les analitzades que s'insereix diferencialment per gènere en el mercat laboral és Enginyeria Química, on trobem més presència d'homes a les branques industrials (com ara producció, indústria i construcció), mentre que les branques d'educació i serveis a empreses es troben més feminitzades. Aquestes dades concorden amb altres investigacions que posen de manifest la "fugida" de la dona del sector normalitzat d'activitat de la seva titulació d'origen.

En l'estudi anterior (BARÁ et al., 2010) s'apuntava la necessitat del treball coeducatiu en els cicles inicials de formació, amb l'objectiu de potenciar una tria d'estudis posterior menys estereotipada, i d'aquesta manera contribuir a una redistribució més igualitària d'homes i dones en els diferents àmbits de coneixement universitaris. Ara bé, com evidencien els resultats del present estudi, en una mateixa titulació es continua produint segregació per sexe

en el mercat laboral. Aquest fet pot estar relacionat amb el nivell de facilitats de conciliació amb la vida personal i familiar que tradicionalment i, encara actualment, permeten les diferents branques d'activitat econòmica. No és casual que la dona, en l'exemple d'Enginyeria Química, trïi inserir-se en més mesura en l'àmbit educatiu.

Pel que fa al **nivell de retribució**, el 71% de les persones enquestades que treballen a temps complet guanyen més de 24.000 euros anuals. Només el 8% en guanya menys de 15.000. A diferència de la resta d'indicadors, s'han trobat diferències significatives en el nivell de retribució entre homes i dones a tres de les sis titulacions estudiades: la proporció de dones graduades en Química, Enginyeria Química i Medicina que guanyen més de 2.000 euros mensuals és inferior a la dels homes graduats en les mateixes titulacions, resultats que es troben en línia amb altres estudis. Tradicionalment, l'indicador de retribucions s'ha constituït com un dels indicadors més usats per posar de manifest la "desigualtat entre homes i dones" en el mercat laboral. No obstant això, tant les dades analitzades en l'estudi anterior (BARÁ et al., 2010) com les dades relatives a la població graduada en Medicina (vegeu el capítol 5) d'aquest estudi qüestionen la fiabilitat d'aquest indicador en el nostre context.

Pel que fa a l'**adequació i el nivell de funcions**, el 85% de les persones graduades desenvolupen funcions de nivell universitari. L'adequació oscil·la entre el 63% d'Història i el 100% de Medicina. En el cas d'Història, és el sector educatiu el que ofereix més oportunitats de desenvolupar funcions de nivell universitari (docència). Per gènere, les dades no ofereixen prou consistència per afirmar que hi ha diferències significatives entre homes i dones.

Més complexa és la situació respecte del **nivell de desenvolupament professional**, analitzada sobre la base del desenvolupament de funcions de gestió i direcció. La titulació d'origen, i en conseqüència l'àmbit d'activitat professional, determina aquest estadi de responsabilitat. Així, mentre que són pocs i no apareixen diferències de gènere entre el col·lectiu graduat en Medicina (14% de les dones i 16% dels homes desenvolupen funcions directives), el percentatge del col·lectiu graduat en Economia i ADE és molt superior i també sense diferències entre homes i dones (57% de les dones i 56% dels homes). D'altra banda, el diferencial de 29 punts entre homes i dones a Enginyeria Química és fàcilment explicable perquè la dona té més presència en el sector educatiu, en què, igual que en el sector sanitari, hi ha menys oportunitats de realitzar funcions directives i reclama una trajectòria professional més àmplia.

Pel que fa a la **satisfacció amb la situació laboral**, s'han utilitzat cinc indicadors diferents, el comportament dels quals presenta algunes diferències rellevants:

- *Satisfacció amb el contingut del treball i satisfacció general amb la situació laboral.* Aquests dos indicadors tenen la màxima valoració mitjana (5,68 i 5,38, respectivament), escassa variabilitat entre titulacions (valoracions mitjanes entre 5,53 i 5,82 el primer i entre 5,27 i 5,54 el segon, en una escala de l'1 al 7) i presenten una alta correlació entre tots dos.
- *Satisfacció amb el nivell de retribució i satisfacció amb les perspectives de millora.* Aquests dos indicadors presenten les valoracions més baixes (4,58 i 4,59, respectivament) i variabilitat entre titulacions. Medicina i Economia i ADE apareixen als extrems del continu (4,15 vs. 4,87) pel que fa a la satisfacció amb el nivell de retribució, mentre que Història i

Economia i ADE es troben als extrems del continu relatiu (4,13 vs. 4,98) pel que fa a la satisfacció amb les perspectives de millora. Novament, el sector d'activitat (públic majoritàriament) del col·lectiu graduat en Medicina i en Història i el moment de la trajectòria professional (cas de Medicina) expliquen les valoracions més baixes en aquests dos indicadors.

- *Satisfacció amb les mesures de conciliació.* Amb una valoració mitjana de 4,86, aquest indicador presenta una clara diferència entre Medicina (4,13) i Història o Química (5,29 i 5,21, respectivament). En aquest cas, l'explicació de les diferències entre les valoracions sembla que no es troba tan relacionada amb l'àmbit d'activitat (públic vs. privat), sinó amb el sector d'activitat en què es troben inserides les persones graduades. Per exemple, a Història i a Química, titulacions que presenten els valors més elevats de satisfacció amb les mesures de conciliació, es dona el percentatge més gran d'inserció en el sector educatiu, sector on les condicions laborals són més facilitadores per a la conciliació entre vida laboral, familiar i personal.

## **A.2. El context de treball: potenciar o obstaculitzar el desenvolupament professional**

**Tipologia d'empresa.** Més de la meitat del total de persones graduades enquestades (57%) treballen en empreses de més de 250 persones de plantilla, i una quarta part (27%) ho fa en empreses de menys de 50. La distribució d'homes i de dones entre els diferents tipus d'empresa no presenta cap diferència.

**Oportunitats de desenvolupament professional.** Les percepcions de les persones graduades sobre les oportunitats de desenvolupament de noves competències que els permeten accedir a funcions de més jerarquia o responsabilitat són relativament positives (mitjana de 4,17 en una escala de l'1 al 7), amb un gran diferencial respecte de la seva disponibilitat per assumir-les (mitjana de 5,69). Per gènere i subàrees, es pot destacar:

- Una tendència de percepció més positiva en les dones a una bona part de les subàrees, tret del cas d'Enginyeria Química, on el pes dels homes és més gran i, consegüentment, tenen una percepció més alta d'oportunitats.
- En el cas dels indicadors de disponibilitat (acceptació) per assumir noves funcions, la percepció dels homes és més positiva, generalment, que la de les dones. Un cas singular és el de les graduades en Història, més disposades que els homes a assumir noves funcions.
- Pel que fa a la percepció sobre l'equitat en la promoció, els resultats posen de manifest que la majoria d'homes i de dones (73%) creuen que els criteris de promoció són equitatius (a Història el percentatge cau al 63%). Entre el col·lectiu d'homes i de dones que opinen el contrari, sí que hi ha una diferència clara en l'atribució al factor gènere de la no-equitat: només el 12,5% dels homes opinen que la promoció depèn del gènere davant del 42,5% de les dones.

**Mobilitat laboral.** Diversos estudis atribueixen a la mobilitat laboral un pes significatiu en la millora de la situació o trajectòria professional del personal. Els resultats de l'estudi posen de manifest el que segueix:

- Relació entre mobilitat laboral i promoció
  - Dues terceres parts de la població graduada enquestada manifesta haver canviat d'empresa almenys una vegada durant les etapes estudiades (deu anys). No es troben diferències per gènere.
  - Més de la meitat de les persones que han canviat d'empresa manifesten que el canvi els ha suposat una promoció professional. No es troben diferències per gènere.
  - Dues terceres parts de les persones que no han canviat d'empresa també han gaudit d'una promoció. En aquest cas, sí que es dóna una certa prevalença dels homes (73%) davant de les dones (64%).

Hi ha hagut promoció en el 60% dels casos per a la totalitat del col·lectiu graduat, sense distinció de mobilitat o no.

- *Freqüència i disponibilitat per viatjar.* Només el 25% de les persones enquestades tenen feines que requereixen viatjar o dormir fora de casa. Qui viatja amb més freqüència són les persones graduades en Medicina (37%) i qui ho fa menys, les d'Història (16%). El diferencial més alt entre homes i dones es troba entre el col·lectiu graduat en Història (11% de dones vs. 23% d'homes), en Economia i ADE (15% vs. 26%) i en Química (15% vs. 30%). Pel que fa a les oportunitats per viatjar i a la disponibilitat (predisposició) per fer-ho, les dades assenyalen que:
  - En termes globals, hi ha més disponibilitat per viatjar que oportunitats per fer-ho (4,43 vs. 3,28). La predisposició per viatjar és més alta en els homes (4,87) que en les dones (4,05) a les diferents subàrees, tret d'Enginyeria Química. Les dones graduades en Medicina són les menys disposades a viatjar (3,22), igual que els homes (4,36).
  - Les diferències de gènere quant a les oportunitats per viatjar només són significatives a les subàrees d'Economia i ADE i d'Enginyeria Química.
- *Disponibilitat per canviar de residència.* Aquest indicador presenta les mitjanes més baixes entre el conjunt d'ítems de disponibilitat analitzats: 3,68 per als homes i 3,06 per a les dones. Conseqüentment, canviar de residència per motius laborals és allò que la gent estaria menys disposada a fer. Per subàrees i gènere, només es troben diferències significatives a Economia i ADE, Química i Enginyeria Química, on els homes sempre mostren una disponibilitat més gran per canviar.
- *Disponibilitat per augmentar la dedicació al treball.* En general, es dóna una predisposició més gran per augmentar el temps de dedicació al treball que no pas per viatjar o canviar de residència. Per gènere i subàrees, només es troba una diferència significativa en el cas de Medicina (3,73 per a les dones i 4,76 per als homes). Sens dubte, tant la ja alta dedicació manifestada per aquest col·lectiu com el fet d'un percentatge més elevat de maternitat expliquen aquesta actitud.



Com s'observa per al conjunt d'ítems relacionats amb la mobilitat laboral, hi ha una certa tendència a una disponibilitat més gran dels homes que de les dones. Aquesta tendència podria estar relacionada amb una dedicació més gran de la dona al rol de responsable de la feina domèstica familiar. Creiem que les diferències observades entre gèneres, deu anys després de la graduació, podrien tornar-se més significatives en anys posteriors, coincidint amb la plena etapa reproductiva de les dones. En aquest sentit, ja s'observa que les dones graduades en Medicina difereixen significativament en la disponibilitat per augmentar la dedicació al treball respecte dels seus companys de titulació. No és casual que les diferències es trobin en aquest col·lectiu, atès que tenen una mitjana d'edat superior a la resta (38 anys) i un nombre de criatures també superior.

**Mesures o polítiques de flexibilitat laboral.** Dues terceres parts de les persones graduades afirmen que a la seva empresa hi ha mesures de flexibilitat laboral que faciliten compaginar vida professional, familiar i personal. La meitat del col·lectiu afirma haver disposat d'ajuda durant la incorporació al treball.

El tipus de mesures més freqüents estan relacionades amb els horaris de treball: flexibilitat horària (76,5% dels casos), reducció de jornada laboral (71,5%), jornada intensiva (60,5%) o disposició de banc d'hores (28%); en un segon terme apareix la possibilitat de treballar des de casa (23%).

### **A.3. El conflicte entre família i treball**

**La situació familiar.** El 75% de la població graduada enquestada viu en parella, el 13,5% viu sola i independent i el 9% viu amb els pares o la família.

D'altra banda, i amb una mitjana d'edat de 35 anys, només el 44% de les persones graduades tenen criatures, i d'aquest col·lectiu només el 40% en té més d'una. El cas de Medicina, per la seva edat mitjana més alta (tres anys més), és el col·lectiu amb més percentatge de persones amb criatures. Per gènere, no es donen diferències entre homes i dones, dins de cadascuna de les subàrees, en el nombre de criatures.

Aquestes dades confirmen la forta caiguda de la fecunditat durant els darrers anys, sobretot entre les parelles joves (o dones joves) amb projecció i aspiracions professionals, fet que comporta una disminució en el nombre de criatures o un endarreriment en l'inici de la decisió de tenir la primera criatura. Les dificultats i els obstacles de la conciliació familiar i laboral per a les famílies podrien tenir pitjors repercussions en les carreres professionals de la part femenina de la població o bé ser més acusada la seva tendència a reduir la fecunditat, atès que són elles les que solen assumir en més mesura les responsabilitats domèstiques. Com ja apuntava Alva Myrdal el 1968, citada per Teresa Torns (TORNS, 2005), "el que s'ha de protegir no és tant el dret al treball de les dones casades com el dret de les dones treballadores a casar-se i tenir criatures".

**Dedicació laboral.** Els resultats dels dos indicadors considerats posen de manifest certes diferències entre homes i dones, independentment de l'àmbit d'estudi.

- **Dedicació contractual.** El 91% de les persones graduades tenen una dedicació laboral a temps complet, amb una mitjana d'hores de contracte declarada de 35 hores setmanals (34 per als homes) i amb escassa variabilitat entre titulacions (tret de les titulacions de Química i Enginyeria Química, que declaren una mitjana de 38 hores). El 9% restant treballa a temps parcial. Ara bé, es dona un percentatge més alt de dones amb dedicació a temps parcial a cadascuna de les subàrees, però en cap cas les diferències amb el percentatge d'homes assoleix valors amb significació estadística.
- **Dedicació real.** En el cas dels homes, s'incrementen en el 30% les hores setmanals de dedicació real respecte de les contractuals (de 34 a 44 hores), i en el 20% en el cas de les dones (de 35 a 42 hores). Per gènere, totes les diferències són significatives, llevat del col·lectiu graduat en Història i en Enginyeria Tècnica Agrícola. En definitiva, a quatre de les subàrees analitzades els homes tenen una dedicació laboral real superior a la de les dones. Aquests resultats es troben en consonància amb la disponibilitat més gran que tenen els homes del col·lectiu analitzat per augmentar la dedicació al treball.

**Relació entre la dedicació laboral i la tipologia d'empresa i sector d'activitat.** Per al conjunt de població graduada enquestada, s'observa una dedicació més gran d'hores setmanals en l'empresa privada (41,4 vs. 44,1 hores), amb una diferència del 7,5% respecte de la dedicació en l'empresa pública. La diferència màxima es dona a Enginyeria Química i Enginyeria Tècnica Agrícola (15%). En el cas de Medicina el diferencial és a favor de l'àmbit públic (46,7 vs. 44 hores).

Per sectors d'activitat, només és d'interès la situació en educació i cultura i en sanitat i assistència social (per la gran diferència de persones graduades que treballen en l'àmbit públic i privat a la resta de sectors):

- En educació i cultura, la diferència a favor de l'àmbit privat és mínima (41,7 vs. 40,1 hores). El diferencial entre hores contractuals (identificades com a presencials) i les de dedicació real pot explicar-se per les característiques de la mateixa activitat, que reclama una certa "dedicació a casa".
- En sanitat i assistència social, la diferència és a favor de l'àmbit públic (46 vs. 44 hores). Curiosament, aquest diferencial de dues hores està també constatat en les hores contractuals de tots dos àmbits (35 vs. 33 hores). Les dades assenyalen que aquest col·lectiu professional és el que declara una dedicació real al treball més àmplia (49 hores els homes i 45 hores les dones). Independentment de les característiques de la seva activitat professional, podria ser que aspectes com ara la incentivació salarial o una doble prestació de serveis afectessin aquesta dedicació real.

**Percepció de conflicte.** D'acord amb els resultats anteriors, és lògic que siguin les persones graduades en Medicina les que manifestin més inadequació o conflicte entre la seva dedicació al treball i la dedicació a la família o a la seva vida personal. Davant del 40% de persones graduades que perceben aquest conflicte, en el cas de Medicina són el 57%. Les que manifesten menys conflicte són les persones graduades en Història (25%) i en Química (33%). Tal vegada l'explicació estigui en el sector d'activitat en què treballen: l'educació és el sector de

més ocupació per a aquests dos col·lectius, sector que facilita en més mesura una conciliació dels temps de les persones.

En tots els casos, la direcció del conflicte apunta a la dedicació al treball enfront de la dedicació a la família (mitjana del 63%), amb variacions entre el 57% i el 63% segons les titulacions. El conflicte entre treball i vida personal és manifestat pel 35% de les persones graduades enquestades, amb variacions del 31% al 41% segons les titulacions.

- *Situació familiar i conflicte.* Tenir criatures incrementa la percepció del conflicte entre treball i família, independentment del gènere i la titulació (tret del cas d'Enginyeria Tècnica Agrícola). El diferencial de percepció de conflicte amb criatures o sense va des dels 19 punts percentuals de Medicina o els 18 d'Enginyeria Química fins als 6 punts de Medicina, els 8 d'Economia i ADE o els 13 d'Història.
- *Situació familiar, gènere i conflicte.* Més complexa es mostra la situació en considerar el gènere. En general, la dona manifesta una tendència de més percepció de conflicte, però la situació familiar (amb criatures o sense) i la titulació relativitzen aquesta tendència:
  - Les graduades en Història reflecteixen un diferencial de percepció de conflicte respecte dels graduats de 14 i 6 punts percentuals, segons si tenen criatures o no.
  - No hi ha diferència de percepció de conflicte entre els graduats i les graduades en Economia i ADE (independentment de si tenen criatures o no).
  - En els casos de Química i Enginyeria Tècnica Agrícola, només es dona la diferència entre homes i dones quan es tenen criatures (27 punts percentuals a Química i 15 punts a Enginyeria Tècnica Agrícola). Per contra, a Medicina es dona un diferencial de 36 punts a favor de les dones, però en la situació de no tenir criatures.
  - Enginyeria Química es mostra singular, en tant que apareix un diferencial de 14 punts percentuals a favor dels homes en la situació de no tenir criatures, però, en el cas de tenir-ne, la diferència és a favor de les dones (19 punts).
- *Mesures de flexibilitat i conflicte.* L'existència de mesures de flexibilitat que faciliten la conciliació del treball, la família i la vida personal redueix molt significativament la percepció de conflicte. Sense distinció de gènere, i per titulacions, la disminució del percentatge de percepció de conflicte és de 43 punts percentuals a Història, 25 a Economia i ADE, 19 a Química, 24 a Medicina, 28 a Enginyeria Química i 24 a Enginyeria Tècnica Agrícola. Les dades mostren, per tant, la importància de l'existència d'aquestes mesures, independentment del gènere.
- *Mesures de flexibilitat, situació familiar, gènere i conflicte.* Si s'atén a la situació familiar (amb criatures o sense) i al gènere, la incidència de les mesures de flexibilitat laboral en la percepció del conflicte entre treball i vida familiar o personal presenta la situació següent:
  - En la situació familiar sense criatures, quan hi ha mesures de flexibilitat laboral, la reducció de la percepció de conflicte entre les dones sobrepasa els 35 punts percentuals a totes les subàrees estudiades, excepte en el cas de Química, en què no

hi ha cap reducció. En el cas dels homes, la reducció va dels 6 punts percentuals entre els graduats en Enginyeria Química als 33 punts entre els d'Història.

- En la situació familiar amb criatures, el patró de reducció del conflicte té més variabilitat:
  - A Història, Medicina i Enginyeria Química hi ha el diferencial més gran de reducció a favor dels homes (63, 50 i 55 punts percentuals, respectivament).
  - A les titulacions d'Economia i ADE i de Química la reducció és més gran en les dones (22 i 25 punts, respectivament).
  - En el cas d'Enginyeria Tècnica Agrícola no hi ha diferències entre homes i dones.

Els resultats assolits mostren la importància de l'existència de mesures de flexibilitat laboral en les empreses, ja que, tot i certes diferències observades per titulacions, en general contribueixen a reduir la percepció del conflicte entre treball i família per a tots dos gèneres. El fet que el col·lectiu d'homes manifesti aquesta percepció contribueix a replantejar el model tradicional que assigna a la dona la responsabilitat domèstica i reproductiva i que creu que la conciliació és "cosa de dones". Això permet l'entrada d'una nova mirada basada en la coresponsabilitat vers el treball domèstic i reproductiu, amb una participació equilibrada de tots dos gèneres.

Les conclusions d'aquest estudi avalen les directrius d'informes com ara el *Working Outside the Box* de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats del Regne Unit (EOC, 2007), en què es recomana a les empreses que facin partícips el seu personal de les opcions de feina flexible, que discuteixin aquestes opcions amb la plantilla i que formin la gerència per repartir-les, i també recomana al govern que amplii l'actual "dret estatutari a sol·licitar treball flexible" per a tothom.

No es pot oblidar que, en el cas del Regne Unit, la segona enquesta sobre equilibri entre treball i vida (*Work-life Balance Survey*) demostra que les persones ocupadores que adopten mesures de flexibilitat laboral reporten un impacte positiu en les relacions laborals amb el seu personal (71%), en el compromís i la motivació del personal (69%) i en la rotació laboral (54%). Les polítiques de conciliació esdevenen, d'aquesta manera, eines de gestió estratègica per a les organitzacions, en la mesura que contribueixen a la millora del que s'anomena actius intangibles de l'organització, entre els quals es troba el capital humà.

Ara bé, un punt d'interès emergeix en l'anàlisi de la percepció de les persones graduades davant de la realitat o l'eventualitat d'acollir-se a mesures de flexibilitat laboral. L'ús de les mesures de flexibilitat es percep com un risc per a la carrera professional? El 42% de les persones graduades enquestades perceben aquest risc, sense distinció entre homes i dones, i és el col·lectiu graduat en Medicina (50%) qui manifesta més extensament aquesta preocupació. Curiosament, la percepció de risc és força més alta entre les persones que treballen en empreses on no hi ha aquestes mesures (72%, sense diferència de gènere) que en les que sí que hi ha mesures de flexibilitat laboral (26%, sense diferència de gènere).

## B. L'explicació de l'èxit professional de les persones amb estudis superiors

Com s'exposa al capítol d'anàlisi del marc teòric que sosté la investigació sobre les trajectòries professionals, el col·lectiu graduat universitari no ha estat objecte d'atenció específica en la fase de la trajectòria professional estudiada (deu anys després de la graduació). Aquesta és la novetat de l'aportació realitzada en aquest estudi, tant en la configuració del constructe d'èxit professional i els factors determinants d'aquest èxit com en l'acceptació o el rebuig del conjunt d'hipòtesis plantejades. Finalment, es té "l'atreviment" de modelitzar (model de regressió múltiple) una explicació global de l'èxit professional de la població graduada universitària catalana deu anys després de concloure els estudis.

### B.1. La identificació de les variables

**El constructe d'èxit professional.** L'anàlisi de components principals per dades categòriques posa de manifest l'existència de dos factors que expliquen el 46% de la variància. Tant des d'una perspectiva objectiva (elements estructurals de l'èxit) com subjectiva (satisfacció amb la situació professional), el conjunt de variables d'èxit considerades presenta la configuració següent:

- La tipologia de contracte, l'existència de promoció dins de la institució i el desenvolupament de funcions de direcció estan altament relacionats.
- El mateix succeeix amb el nivell de responsabilitat i el salari.
- Hi ha una alta correlació entre el conjunt de valoracions de satisfacció, relació que s'accentua, d'una banda, entre la satisfacció amb el nivell de retribució i les perspectives de millora i, de l'altra, entre la satisfacció amb el contingut de la feina i la satisfacció general amb el lloc de treball.

**Les variables explicatives de l'èxit professional.** L'anàlisi de components principals aplicat als quatre blocs de variables derivades del marc teòric posa de manifest:

- **Capital humà.** Dos components expliquen el 70% de la variància de les cinc variables considerades: temps de dedicació a la feina (TD) i *background* acadèmic (BA).
- **Reproducció social.** Dos components expliquen el 79% de la variància del bloc: característiques de la llar (Llar) i nivell professional de la parella (NPar).
- **Característiques de l'organització.** Tres components expliquen el 67,3% de la variabilitat de les dades de les nou variables incloses: oportunitats de progrés ofertes (OP), característiques de la institució (CI) i mesures de flexibilitat (Mesures).
- **Disponibilitat per al desenvolupament professional.** Dos components expliquen el 56,4% de la variància: disponibilitat per al desenvolupament competencial dins de l'empresa (DCom) i disponibilitat per a la mobilitat (DMob).

## **B.2. Tòpics i realitats en l'explicació de l'èxit professional de les persones amb estudis superiors**

**Homes i dones deu anys després de la graduació.** No hi ha efecte directe del gènere en el nivell d'èxit professional de les persones titulades universitàries una dècada després d'haver-se graduat. Sí que es pot parlar d'una certa tendència a favor dels homes si es pren en consideració la interacció amb l'àmbit d'estudi i, sobretot, amb les possibilitats de desenvolupament professional en l'empresa.

**Titulació, àmbit i sector d'activitat laboral.** Les diferències de gènere freqüentment s'han presentat associades, més enllà de la titulació, a les característiques estructurals del context laboral. Respecte d'aquesta qüestió es pot concloure que:

- Hi ha una associació entre titulació i àmbit i sector d'activitat professional. Les titulacions de Medicina i Història estan associades a l'àmbit d'institucions públiques i als sectors de sanitat i assistència social i d'educació i cultura. La resta de titulacions mostren més presència en l'àmbit privat.
- Les persones graduades en Economia i ADE, majoritàriament ocupades en l'àmbit privat, presenten la millor posició respecte de l'èxit professional; a la resta de titulacions la possible diferència positiva està més associada a l'àmbit de treball (favorable al sector públic) i a la tipologia d'empresa i el sector d'activitat (favorable a les empreses més grans i de sectors productius).
- El sector d'activitat no discrimina amb claredat si es desenvolupen funcions de direcció o no, si bé s'observa una tendència positiva a favor del sector industrial, financer i de serveis al consumidor. En el sector de sanitat i assistència social, i també en el d'educació, cultura i recerca, la tendència és no desenvolupar aquesta mena de funcions.

**Situació familiar i èxit professional.** No es troben prou evidències que permetin concloure que el fet de tenir criatures impliqui diferències en l'èxit professional. L'absència d'aquestes diferències es dona tant en homes com en dones.

**Dedicació laboral, formació i èxit professional.** La tesi, defensada des de la teoria del capital humà, que sosté que com més dedicació laboral (més enllà de la situació de jornada parcial) millor expedient acadèmic, o que la formació postgraduada contribueix a assolir més èxit professional, no es veu totalment confirmada pel col·lectiu de persones graduades objecte d'estudi (deu anys després de graduar-se). El capital formatiu reflectit a l'expedient acadèmic té una associació dispar, segons titulacions i gènere, amb l'èxit professional. A Economia i ADE, Enginyeria Química i Enginyeria Tècnica Agrícola, i a escala d'excel·lent, sí que hi ha un increment significatiu de l'èxit professional. Amb tot, a Història i per als homes es dona menys èxit com més nota a l'expedient acadèmic.

**Antecedents socioeconòmics i èxit professional.** La primera troballa a destacar és l'efecte d'anivellació social produït per la universitat. El 47% de les persones graduades enquestades són "primera generació" universitària (ni el pare ni la mare tenien estudis superiors); en el 26% dels casos el pare o la mare tenia educació superior, i en el 27% restant tenien estudis superiors tots dos.

No es veu clarament confirmada la hipòtesi, plantejada per les teories de la reproducció social, que sosté que les persones graduades d'origen socioeconòmic baix tenen menys èxit professional. A la subàrea d'Economia i ADE sí que hi ha més relació entre nivell d'estudis del pare i la mare i èxit professional, però no per gènere i per a cadascun dels nivells. En el cas que la mare o el pare o tots dos tinguin estudis superiors, les dones presenten una posició d'èxit professional més favorable que els homes.

**Política d'oportunitats, flexibilitat laboral i èxit professional.** Es confirma clarament la hipòtesi, defensada des de les teories organitzacionals, que l'èxit professional està determinat pel conjunt d'oportunitats que l'empresa ofereix per al desenvolupament professional del personal. Independentment del gènere, l'existència d'aquestes oportunitats està fortament associada a l'èxit professional de les persones graduades.

Pel que fa a les mesures de flexibilitat laboral, només a les titulacions d'Història i d'Economia i ADE apareix una relació significativa amb l'èxit professional. En el cas de les persones graduades en Història, la inexistència d'aquestes mesures comporta, tant per als homes com per a les dones, menys èxit. En el cas d'Economia i ADE, l'existència de mesures de flexibilitat laboral està associada, tant per als homes com per a les dones, a més èxit professional.

**Conflicte entre família i treball i èxit professional.** Una inadequada distribució del temps entre família i treball, com a tendència, afecta negativament la posició d'èxit professional; però no apareix amb claredat un patró comú a l'hora de considerar les subàrees estudiades i el gènere. En el cas d'Història, el desequilibri afecta negativament l'èxit en homes i dones; a Economia i ADE, Química i Enginyeria Química afecta els homes, i en el cas de Medicina i Enginyeria Tècnica Agrícola és l'èxit de la dona el que es veu afectat negativament.

**Compatibilitat de carreres professionals i èxit professional.** En una situació de família, el nivell d'estudis de cadascun dels membres de la parella juga un rol diferenciat, segons les titulacions, en relació amb el nivell d'èxit professional. Així:

- Per a certes titulacions, hi ha una clara tendència de més èxit professional si una de les persones de la parella no treballa (Economia i ADE, Química, Enginyeria Tècnica Agrícola).
- Quan totes dues persones són graduades universitàries, l'impacte positiu en l'èxit professional és més petit.
- En general, el desequilibri entre el nivell de l'home i de la dona afecta positivament el de més nivell, però amb un impacte més elevat en l'èxit en el cas dels homes.

**Disposició a nous reptes i èxit professional.** S'evidencia la tendència, postulada des de la posició del comportament personal, que les persones graduades (independentment del gènere) disposades a assumir noves responsabilitats i a aprofitar les oportunitats de desenvolupament ofertes per l'empresa presenten més èxit professional.

### **B.3. L'aproximació a un model explicatiu de l'èxit professional**

En aquest últim apartat, de caràcter més tècnic i de projecció futura, es presenten les conclusions més rellevants de l'intent de modelitzar els determinants de l'èxit professional.

**Model explicatiu de l'èxit professional.** A partir del conjunt de variables (factors) identificades a l'apartat B.1 (vegeu el capítol 8), el valor del coeficient ajustat obtingut en el model de regressió és de 0,71 (nivell de significació del ,000), cosa que significa que el conjunt de variables predictores de l'èxit professional expliquen el 51% de la seva variància. Atenent al valor dels coeficients dels diferents predictors i de la seva significació als nivells 0,01 i del 0,5, aquestes són les conclusions:

- El gènere no apareix com a predictor de l'èxit professional.
- Només les titulacions d'Història i d'Economia i ADE contribueixen a les diferències en l'èxit professional. La primera de manera negativa; és a dir, formar part del col·lectiu de persones graduades en Història (sig. 0,025) suposa un decrement en la mitjana de l'èxit professional del col·lectiu global de persones graduades. El contrari succeeix a Economia i ADE: pertànyer a aquest col·lectiu de persones graduades (sig. 0,000) suposa un increment significatiu.
- Les característiques de l'organització apareixen com a factors clau en l'explicació de l'èxit professional:
  - Oportunitats de progrés ofertes (sig. 0,000).
  - Característiques de la institució (sig. 0,000).
  - Mesures de flexibilitat (sig. 0,053).
- La disponibilitat per al desenvolupament professional constitueix el segon bloc de variables predictores:
  - Disponibilitat per al desenvolupament competencial dins de l'empresa (sig. 0,017).
  - Disponibilitat per a la mobilitat (sig. 0,012).
- Finalment, dos tipus d'interaccions emergeixen en el model amb significació conceptual i predictiva:
  - Gènere i disponibilitat per al desenvolupament competencial dins de l'empresa (sig. 0,007).
  - Mesures de flexibilitat i disponibilitat per a la mobilitat (sig. 0,003).

En definitiva, i en la mateixa direcció que les conclusions anteriors, el context d'oportunitat, lligat a les característiques de l'organització i a la disponibilitat personal per aprofitar aquest context, emergeixen com a puntals explicatius de l'èxit professional, si bé s'han de tenir presents les limitacions explicatives, des del punt de vista de significació estadística, que el mateix model ofereix.

## **C. Consideracions finals**

En la trajectòria dels estudis d'inserció laboral realitzats des d'AQU Catalunya, es pot observar un avenç continu en la contribució del coneixement sobre aquest complex fenomen; i per això, la mirada crítica a les pròpies troballes. És lícit l'objectiu d'intentar aprehendre la globalitat



explicativa d'un fenomen significatiu, però també s'ha de ser conscient del "percentatge" d'indeterminació que resulta de l'intent.

Tal com va quedar palès en un estudi anterior (BARÁ et al., 2010), la titulació continua sent, més que no pas el gènere, la peça clau en el procés de transició al mercat laboral i en la qualitat de la inserció. Ara bé, no es pot concloure que tot el col·lectiu d'una mateixa titulació tingui més èxit professional que el d'una altra. Tot i que la tipologia de titulació influeix en les probabilitats de tenir més o menys èxit, en tots els estudis s'ha confirmat l'existència també d'un percentatge de persones graduades en titulacions menys afavoridores amb més èxit en la seva inserció que persones graduades en titulacions inicialment amb millor inserció. Els resultats d'aquest estudi aporten llum sobre alguns factors (organitzacionals i personals) que poden alterar el que es podria presumir com una relació directa entre titulació o gènere i èxit professional.

En termes globals, l'estudi posa de manifest alguns punts d'interès especial:

- L'anàlisi de la relació entre educació i ocupació és complexa, fins i tot quan s'acota el nivell d'educació. Ara bé, patrons o imatges socials de la situació de la dona en el món laboral, que sembla que estan assumits de manera global, no queden ratificats pel que fa a la dona amb estudis universitaris.
- Els estudis realitzats (titulació universitària) constitueixen el factor més significatiu que explica una bona part de les diferències associades a la situació laboral de la dona.
- El moment de la trajectòria professional constitueix un referent necessari a l'hora d'establir conclusions. La mixtura de situacions corresponents a diferents moments d'aquesta trajectòria altera la situació real de cada moment professional.
- El context d'inserció laboral (estructural i d'oportunitats) i la disponibilitat personal, com també les polítiques de flexibilitat laboral, són factors que s'han de considerar a l'hora d'analitzar possibles situacions de conflicte en la trajectòria professional del col·lectiu graduat universitari.
- L'ampli marge de "no-explicabilitat" que es deriva dels intents de modelitzar l'èxit professional d'una persona graduada universitària posa de manifest, d'una banda, la "joventut" dels marcs teòrics de partida i, de l'altra, la dificultat, o tal vegada la impossibilitat, de modelitzar la indeterminació de les decisions personals.

D'altra banda, un cop finalitzada l'anàlisi de la inserció laboral de la població universitària deu anys després de graduar-se, considerem que una bona part de les orientacions proposades en l'estudi anterior continuen vigents. En primer lloc, i tal com s'ha assenyalat anteriorment, la titulació té un paper rellevant en la qualitat de la inserció. És obligat, per tant, recordar la importància del treball coeducatiu en els estadis educatius inicials, amb l'objectiu de contribuir al trencament dels estereotips que continuen determinant la tria dels itineraris formatius en educació superior. Aquestes polítiques, com ja vam apuntar en l'estudi anterior, han de beneficiar tots dos gèneres.

Com a novetat d'aquest estudi s'ha observat que, tot i ser graduat o graduada d'una mateixa titulació, es continua produint una segregació per gènere, però en aquest cas en el mercat

laboral. La dona, en alguns casos, escull inserir-se en àmbits d'activitat econòmica que faciliten la conciliació familiar, laboral i personal, com ara l'educatiu.

En termes globals, s'observa una plena participació de la dona graduada en el mercat laboral, sense diferències significatives amb els seus companys de promoció. Aquesta realitat està motivant la caiguda de la fecunditat durant els darrers anys, sobretot entre les parelles joves (o dones joves) amb projecció i aspiracions professionals. En aquest sentit, cal destacar la importància de l'existència de mesures de flexibilitat laboral a les empreses, ja que, malgrat certes diferències observades per titulacions, s'ha vist que contribueixen a reduir la percepció del conflicte entre treball i família per a tots dos gèneres. Les mesures, enfocades per ser assumides en igualtat de condicions per homes i dones, poden contribuir a una transformació del model tradicional, que atorga a la dona la responsabilitat del treball domèstic i reproductiu, cap a un nou model amb una participació equilibrada entre homes i dones, tant en l'àmbit domèstic o privat com en l'àmbit públic.

Per finalitzar, cal destacar que en aquest estudi no s'han trobat diferències significatives per gènere en els indicadors utilitzats per mesurar el constructe d'èxit professional del col·lectiu graduat deu anys després d'obtenir la titulació. Ara bé, sí que s'han començat a observar certes tendències, tot i que no empíricament significatives, que poden apuntar a les dificultats amb què es pot trobar el col·lectiu de dones amb vista a fer compatible la reproducció amb el desenvolupament professional en igualtat de condicions que els seus companys de promoció.

## BIBLIOGRAFIA

AANERUD, R.; MORRISON, E.; HOMER, L.; RUDD, E.; NERAD, M.; CERNY, J. (2007) "Widening the lens on gender and tenure: looking beyond the academic labor market". A: *NWSA Journal*, 19 (3), pàg. 105-123.

ADLER, Paul S.; KWON, Seok-Woo (2002) "Social Capital: Prospects for a New Concept". A: *The Academy of Management Review*, 27 (1), pàg. 17-40.

AGRESTI, A. (2002) *Categorical Data Analysis*. 2a ed. Nova York: John Wiley & Sons.

ALLEN, T. D.; HERST, D. E. L.; BRUCK, C. S.; SUTTON, M. (2000) "Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research". A: *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), pàg. 278-308. [Doi: 10.1037//1076-899B.5.2.278].

AMSTAD, F. T.; MEIER, L. L.; FASEL, U.; ELFERING, A.; SEMMER, N. K. (2011) "A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations". A: *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), pàg. 151-69. [Doi: 10.1037/a0022170].

AQU CATALUNYA (2005) *Segon estudi d'inserció laboral dels graduats de les universitats catalanes. Primera valoració dels resultats*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. <[http://www.aqu.cat/insercio/estudi\\_2005\\_graduats.html](http://www.aqu.cat/insercio/estudi_2005_graduats.html)> (2 de novembre de 2011).

AQU CATALUNYA (2008) *Tercer estudi d'inserció laboral dels graduats de les universitats catalanes. Primera valoració dels resultats*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. <[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_24300564\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_24300564_1.pdf)> (2 de novembre de 2011).

AQU CATALUNYA (2011) *Universitat i treball a Catalunya 2011. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. <[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_14368286\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_14368286_1.pdf)> (27 d'octubre de 2011).

ARMENTI, C. (2004) "Gender as a barrier for women with children in academe". A: *The Canadian Journal of Higher Education*, XXXIV (1), pàg. 1-26.

- ARTHUR, M. B.; KHAPOVA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. (2005) "Career success in a boundaryless career world". A: *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), pàg. 177-202. [Doi: 10.1002/job.290].
- BALLOUT, H. I. (2007) "Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support". A: *Journal of Managerial Psychology*, 22 (8), pàg. 741-765. [Doi: 10.1108/02683940710837705].
- BARÁ, J.; RODRÍGUEZ, S.; PRADES, A.; CAZALLA, C.; BERNÁLDEZ, L.; SÁNCHEZ, S. (2010) *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. <[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_45985868\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_45985868_1.pdf)> (2 de novembre de 2011).
- BARUCH, Y. (2004) "Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives". A: *Career Development International*, 9 (1), pàg. 58-73. [Doi: 10.1108/13620430410518147].
- BAUDELLOT, C.; SERRE, D. (2006) "Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire". A: *Travail, genre et sociétés*, 15, pàg. 121-138.
- BECKER, G. S. (1964) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with especial reference to education*. Nova York: Columbia University Press.
- BEL, G. (2008) *Les femmes face au travail à temps partiel*. París: Conseil Économique et Social.
- BRENNAN, J.; SHAH, T. (2003) *Access to what? Converting education opportunity into employment opportunity. Final report*. Londres: Centre for Higher Education Research and Information.
- BROWN, P.; HESKETH, A. (2004) *The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford: Oxford University Press.
- BROWNE, L. (2010) "As UK policy strives to make access to higher education easier for all, is discrimination in employment practice still apparent?" A: *Journal of Vocational Education & Training*, 62 (3), pàg. 313-326. [Doi: 10.1080/13636820.2010.509549].
- CAIXA CATALUNYA (2009) *Informe de la inclusió social a Espanya 2009*. Barcelona: Fundació Caixa Catalunya. [ISBN: 9788492721078].
- CAMACHO, E.; MORENO, M. P.; MASERO, I.; VÁZQUEZ, M. J.; ZAPATA, A. (2008) "Posición de la mujer europea ante el mercado laboral". XVI Jornadas ASEPUMA – IV Encuentro Internacional. Rect@ Vol Actas\_16 Issue 1:103. <<http://www.uv.es/asepuma/XVI/103.pdf>> (octubre de 2011).

- CAMMELLI, A. (2009) "Graduates and the Job Market: The Crisis Persists". A: *13th Almalaurea Graduate Employment Report*.  
<[http://www.almalaurea.it/en/universita/occupazione/occupazione09/The\\_Crisis\\_Persists.pdf](http://www.almalaurea.it/en/universita/occupazione/occupazione09/The_Crisis_Persists.pdf)> (setembre de 2011).
- CARRASCO, C. (2007) *Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Barcelona: Institut Català de les Dones. (Eines, 7). [ISBN: 9788439373933].
- CASTELLS, M. (2003) *L'era de la informació: economia, societat i cultura* (vol. 1: La societat xarxa; vol. 2: El poder de la identitat; vol. 3: Canvi de mil·lenni). Barcelona: UOC.
- CATALYST (2003) "Workplace Flexibility is Still a Woman's Advancement Issue". A: *Viewpoints*.  
<[http://thecareerpartners.com/docs/divwomen/Workplace\\_Flexibility\\_Is\\_Still\\_a\\_Women\\_s\\_Advancement\\_Issue.pdf](http://thecareerpartners.com/docs/divwomen/Workplace_Flexibility_Is_Still_a_Women_s_Advancement_Issue.pdf)> (28 d'octubre de 2011).
- CHEVALIER, A. (2002) "Education, motivation and pay for UK graduates: are they different for women?". A: *European Journal of Education*, 37 (4), pàg. 347-369.
- CHEVALIER, A. (2007) "Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates". A: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69 (6), pàg. 819-843. [Doi: 10.1111/j.1468-0084.2007.00483.x].
- CHINCHILLA, M. N.; POELMANS, S.; LEÓN, C. (2003) *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. Barcelona: IESE Business School. (IESE Research Papers, D/498).
- CHINCHILLA, M. N.; POELMANS, S.; LEÓN, C. (2005) *Mujeres directivas bajo el techo de cristal*. Espanya: International Center of Work and Family.  
<<http://insight.iese.edu/doc.aspx?id=00435&ar=6&idioma=1>> (octubre de 2009).
- COLLINS, R. (1979) *The credential society: an historical sociology of education and stratification*. Nova York: Academic Press.
- COROMINAS, E.; VILLAR, E.; SAURINA, C.; FÀBREGAS, M. (2007) "El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació". A: SERRA RAMONEDA, A. (ed.) *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, pàg. 95-153.
- CORONEL, J. M.; MORENO, E.; CARRASCO, M. J. (2010) "Work-family Conflicts and the Organizational Work Culture as Barriers to Women Educational Managers". A: *Gender, Work & Organization*, 17 (2), pàg. 219-239. [Doi: 10.1111/j.1468-0432.2009.00463.x].

- CUADRADO, P.; LACUESTA, A.; MARTÍNEZ, J. M.; PÉREZ, E. (2007) *El futuro de la tasa de actividad española: un enfoque generacional*. (Documentos de Trabajo, 0732). Madrid: Banco de España.
- CUETO, B. (2011) "Hombres y mujeres en el mercado laboral". <<http://www.informe-espana.es/participa/blogs/posts/3/hombres-y-mujeres-en-el-mercado-laboral>> (4 de novembre de 2011).
- DE VOS, A.; DE HAuw, S.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. (2011) "Competency development and career success: The mediating role of employability". A: *Journal of Vocational Behavior*. Elsevier, pàg. 1-10. [Doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.010].
- DIRECCIÓ GENERAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL (2009) *10 perquè per la igualtat*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.
- DUBAR, C. (2001) "La construction sociale de l'insertion professionnelle". A: *Éducation et Sociétés*, 7, pàg. 23-26.
- EAGLY, A. H.; KARAU, S. J. (2002) "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders". A: *Psychological Review*, 109 (3), pàg. 573-598.
- EUROPEAN COMMISSION (2011) *Commission Staff Working Paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility*. Brussel·les: European Commission, pàg. 17. <[http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec670\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec670_en.pdf)> (22 de setembre de 2011).
- EUROPEAN COMMISSION (2011a) *Commission Staff Working Paper. Report on the progress on equality between women and men in 2010*. Brussel·les: European Commission.
- EUROPEAN COMMISSION (2011b) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Supporting growth and jobs – an agenda for the modernisation of Europe's higher education systems*. Brussel·les: European Commission.
- EUROSTAT (2007) "The Entrepreneurial Gap Between Men and Women". A: *Statistics in Focus. Population and Social Conditions*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- FELS, A. (2004) "Do women lack ambition?" A: *Harvard Business Review*, 82 (4), pàg. 50-56, 58-60, 139. <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15077366>>.
- FIGUERA, P. (1996) *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.

- FIGUERA, P.; DORIO, I.; TORRADO, M. (2007) "Funcionament dels processos d'accés al mercat qualificat". A: SERRA RAMONEDA, A. (ed.) *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, pàg. 187-239.
- FORD, M. T.; HEINEN, B. A.; LANGKAMER, K. L. (2007) "Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations". A: *The Journal of Applied Psychology*, 92 (1), pàg. 57-80. [Doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57].
- FUNDACIÓ MARIA AURÈLIA CAPMANY (2007) *Conciliació i nous usos del temps*. Barcelona: Institut Català de les Dones. (Eines, 8).
- GANZACH, Y. (2011) "A dynamic analysis of the effects of intelligence and socioeconomic background on job-market success". A: *Intelligence*, 39 (2-3). Elsevier, pàg. 120-129. [Doi: 10.1016/j.intell.2011.02.003].
- GATTIKER, U.; LARWOOD, L. (1988) "Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction". A: *Human Relations*, vol. 41, núm. 8, pàg. 569-591.
- GRAHAMA, J. W.; SMITH, S. A. (2005) "Gender differences in employment and earnings in science and engineering in the US". A: *Economics of Education Review*, 24, pàg. 341-354.
- GRANT, K. R.; DRACH, J. (2011) "When Women are Equal: The Canada Research Chair Experience". A: *Canadian Journal of Higher Education*, 41 (1), pàg. 61-73.
- GRANT-VALLONE, E. J.; ENSHER, E. A. (2011) "Opting In Between: Strategies Used by Professional Women with Children to Balance Work and Family". A: *Journal of Career Development*, 38 (4), pàg. 331-348. [Doi: 10.1177/0894845310372219].
- GREENHAUS, J. (2003) "When work and family collide: Deciding between competing role demands". A: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90 (2), pàg. 291-303. <<http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0749597802005198>>.
- GUTEK, B. A.; SEARLE, S.; KLEPA, L. (1991) "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict". A: *Journal of Applied Psychology* (4), pàg. 560-568.
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, M. (2005) "Employment after motherhood: a European comparison". A: *Labour Economics*, 12, pàg. 99-123.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. (1999) *Análisis multivariante*. 5a ed. Madrid: Prentice Hall.
- HESA (2010) "Destinations of leavers from higher education in the united kingdom for the academic year 2008/09". A: *Statistical First Release*, 148. Regne Unit: HESA (Higher

- Education Statistics Agency).  
<[http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1775&Itemid=161](http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=1775&Itemid=161)  
> (setembre de 2011).
- HESLIN, P. A. (2005) "Conceptualizing and evaluating career success". A: *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), pàg. 113-136. [Doi: 10.1002/job.270].
- IBM. *Manual del usuario del sistema básico de IBM SPSS Statistics 20* (capítol 3).
- INE (2011) "Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar. Año 2010". A: *Notas de prensa*. <<http://www.ine.es/prensa/np663.pdf>> (setembre de 2011).
- JOY, L. (2003) "Salaries of recent male and female college graduates: educational and labor market effects". A: *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (4), pàg. 606-621.
- JOY, L. (2006) "Occupational differences between recent male and female college graduates". A: *Economics of Education Review*, 25, pàg. 221-231.
- JUDGE, T. A.; CABLE, D. M.; BOUDREAU, J. W.; BRETZ, R. D. (1995) "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success". A: *Personnel Psychology*, 48 (3), pàg. 485-519. [Doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x].
- KING, Z. (2004) "Career self-management: Its nature, causes and consequences". A: *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), pàg. 112-133. [Doi: 10.1016/S0001-8791(03)00052-6].
- KIWANA, L.; KUMAR, A.; RANDERSON, N. (2011) "An investigation into why the UK has the lowest proportion of female engineers in the EU". <<http://www.mta.org.uk/documents/419>> (setembre de 2011).
- LEE, J.; HOON, T. H. (1993) "Business Students' Perceptions of Women in Management – The Case of Singapore". A: *Management Education and Development*, 24, pàg. 415-429.
- LIVINGSTONE, D. W. (ed.) (2009) *Education and Jobs: Exploring the Gaps*. Toronto: University of Toronto Press.
- LIVINGSTONE, D. W.; RAYKOV, M. (2009) "Education and Jobs. Survey Profile I: National Trends in Employment Conditions, Jobs Requirements, Workers' Learning and Matching, 1983-2004". A: LIVINGSTONE, D. W. (ed.) *Education and Jobs: Exploring the Gaps*. Toronto: University of Toronto Press, pàg. 67-101.
- LUTHANS, F.; LUTHANS, K. W.; LUTHANS, B. C. (2004) "Positive psychological capital: Beyond human and social capital". A: *Business Horizons*, 47 (1), pàg. 45-50.



- LYNESS, K. S.; THOMPSON, D. E. (1997) "Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives". A: *The Journal of Applied Psychology*, 82 (3), pàg. 359-375. <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9190144>>.
- MCCAULEY, C. D.; RUDERMAN, M. N.; OHLOTT, P. J.; MORROW, J. E. (1994) "Assessing the Developmental Components of Managerial Jobs". A: *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), pàg. 544-560.
- MCDONALD, K. S.; HITE, L. M. (1998) "Human Resource Development's Role in Women's Career Progress". A: *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, pàg. 53-62. <<http://doi.wiley.com/10.1002/ace.8006>>.
- MCDONALD, P.; BROWN, K.; BRADELY, L. (2005) "Have traditional career paths given way to protean ones?" A: *Career Development International*, vol. 10, núm. 2, pàg. 109-129.
- MCMENAMIN, T. M. (2007) "A time to work: Recent trends in shift work and flexible schedules". A: *Monthly Labor Review*, 130 (12), pàg. 3.
- MICHEL, J. S.; KOTRBA, L. M.; MITCHELSON, J. K.; CLARK, M. A.; BALTES, B. B. (2011) "Antecedents of work – family conflict: A meta-analytic review". A: *Journal of Organizational Behavior*, 725, pàg. 689-725. [Doi: 10.1002/job.695].
- MINCER, J.; POLACHEK, S. (1974) "Family investments in human capital: earnings of women". A: *Journal of Political Economy*, 82 (2), pàg. S76-S108.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011a) *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2010-2011*. <<http://www.educacion.es>> (setembre de 2011).
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2011b) *Datos y Cifras. Curso Escolar 2011-2012*. <<http://www.educacion.gob.es>> (setembre de 2011).
- MIRET, P.; SALVADÓ, A.; SERRACANT, P.; SOLER, R. (2008) *Enquesta a la joventut de Catalunya 2007: una anàlisi de les transicions educatives, laborals, domiciliàries i familiars*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Secretaria de Joventut. (Col·lecció Estudis, 24). [ISBN: 9788439378624].
- MOREAU, M. P.; LEATHWOOD, C. (2006) "Balancing paid work and studies: working (-class) students in higher education". A: *Studies in Higher Education*, 31 (1), pàg. 23-42.
- NAVARRO, J. M.; CASAS, G. M.; GONZÁLEZ, E. (2010) "Análisis de Componentes Principales y Análisis de Regresión para Datos Categóricos. Aplicación en la HTA". Cuba: Universidad Central de las Villas, Santa Clara. [Tesi de Mestratge].

- NG, T. W. H.; EBY, L. T.; SORESENSEN, K. L.; FELDMAN, D. C. (2005) "Predictors of Objective and Subjective Career Success: a Meta-Analysis". A: *Personnel Psychology*, 58 (2), pàg. 367-408. [Doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x].
- NG, T. W. H.; FELDMAN, D. C. (2008) "Long work hours: a social identity perspective on meta-analysis data". A: *Journal of Organizational Behavior*, 29, pàg. 853-880.
- OBSERVATORI CATALÀ DE LA JOVENTUT (2005) *Informe sobre la joventut al 2005*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Direcció General de Joventut. (Col·lecció Estudis, 17). [ISBN: 84-393-6887-9].
- O'CONNOR, P. (2008) "The Elephant in the Corner: Gender and Policies Related to Higher Education". A: *Administration*, 56 (1), pàg. 85-110.
- OECD (2007) *Labour Force Survey*. París: OECD.
- OECD (2009) *Education at a Glance 2009: OECD Indicators*. París: OECD.
- OHLOTT, P. J.; RUDERMAN, M. N.; MCCAULEY, C. D. (1994) "Gender Differences in Managers' Developmental Job Experiences". A: *The Academy of Management Journal*, 37 (1), pàg. 46. <<http://www.jstor.org/stable/256769?origin=crossref>>.
- O'NEILL, O.; O'REILLY, Ch. (2010) "Careers as tournaments: The impact of sex and gendered organizational culture preferences on MBAs' income attainment". A: *Journal of Organizational Behavior*, 31, pàg. 856-876.
- ORNSTEIN, M.; STEWART, P.; DRAKICH, J. (2007) "CSSHE Promotion at Canadian Universities: The Intersection of Gender, Discipline, and Institution". A: *Canadian Journal of Higher Education*, 37 (3), pàg. 1-25.
- ORTEGA, M.; GOBERNADO, R. (dir.) (2006) *El cuidado de los hijos y el género*. [Recerca finançada mitjançant subvenció rebuda d'acord amb el que preveu l'Ordre TAS/1587/2006, de 17 de maig (subvencions per al Foment de la Investigació de la Protecció Social, FIPROS)]. <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113304.pdf>> (setembre de 2011).
- PATTON, W. A.; MCMAHON, M. L. (2006) "The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice". A: *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28 (2), pàg. 153-166.
- PARKIN, F. (1979) *Marxism and class theory: a bourgeois critique*. Londres: Tavistock.
- PLANAS, J.; FACHELLI, S. (2009) *Les universitats catalanes, factor d'equitat i de mobilitat professional: una anàlisi sobre les relacions entre l'estatus familiar, el bagatge acadèmic i*

*la inserció professional l'any 2008 dels titulats l'any 2004 a les universitats catalanes.*  
Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

- PROBERT, B. (2005) "I Just Couldn't Fit It In': Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers". A: *Gender, Work and Organization*, 12 (1), pàg. 50-72. [Doi: 10.1111/j.1468-0432.2005.00262.x].
- RANTANEN, M.; MAUNO, S.; KINNUNEN, U.; RANTANEN, J. (2011) "Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator between work-family conflict and well-being". A: *International Journal of Stress Management*, 18 (1), pàg. 24-48.
- RASDI, R. M.; ISMAIL, M.; ULI, J.; NOAH, S. M. (2009) "Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers' career success". A: *Journal of European Industrial Training*, 33 (3), pàg. 232-254. [Doi: 10.1108/03090590910950596].
- RICHMAN, L. S.; LEARY, M. R. (2009) "Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection: a multimotive model". A: *Psychological Review*, 116 (2), pàg. 365-383. [Doi: 10.1037/a0015250].
- ROBBINS, S. P. (1999) *Comportamiento organizacional*. Mèxic: Prentice Hall.
- RODRÍGUEZ ESPINAR, S.; PRADES, A.; BASART, A. (2007) "Accions per facilitar la inserció laboral". A: SERRA RAMONEDA, A. (ed.) *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, pàg. 329-368.
- RODRÍGUEZ ESPINAR, S.; PRADES, A.; BERNÁLDEZ, L.; SÁNCHEZ, S. (2010) Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios: del diagnóstico a la acción. A: *Revista de Educación*, 351, pàg. 107-137.
- ROSTI, L.; CHELLI, F. (2007) *Self-employment among Italian female graduates*.  
<<http://economia.unipv.it/docs/dipeco/quad/ps/q188.pdf>> (octubre de 2011).
- RYAN, A. M.; KOSSEK, E. (2008) "Breaking down or creating barriers to inclusiveness?" A: *Human Resource Management*, 47 (2), pàg. 295-310. [Doi: 10.1002/hrm].
- SALLADARRE, F.; HLAIMI, B. (2007) *Analysis of the determinants of Temporary employment in 19 European countries*. França: HAL. (Working Papers, hal-00174817\_v1).  
<<http://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00174817/en/>>.
- SCHEIN, V. E. (1973) "The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics". A: *Journal of Applied Psychology*, 57, pàg. 95-100.

- SCHEIN, V. E. (1975) "Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers". A: *Journal of Applied Psychology*, 60, pàg. 340-344.
- SCHEIN, V. E. (2001) "A global look at psychological barriers to women's progress in management". A: *Journal of Social Issues*, 57, pàg. 675-688.
- SCHULTZ, T. W. (1971) *Investment in human capital: the role of education and of research*. Londres: Free Press; Collier-Macmillan.
- SEIBERT, S. E.; CRANT, J. M.; KRAIMER, M. L. (1999) "Proactive personality and career success". A: *The Journal of Applied Psychology*, 84 (3), pàg. 416-427. <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10380421>>.
- SEIBERT, S. E.; KRAIMER, M. L.; LIDEN, R. C. (2001) "A Social Capital Theory of Career Success". A: *Academy of Management Journal*, 44 (2), pàg. 219-237.
- SHAPIRO, M.; INGOLS, C.; O'NEILL, R.; BLAKE-BEARD, S. (2009) "Making Sense of Women as Career Self-Agents: Implications for Human Resource Development". A: *Human*, 20 (4), pàg. 477-501.
- SHARPE, D. L.; HERMSEN, J. M.; BILLINGS, J. (2002) "Gender differences in use of alternative full time work arrangements by married workers". A: *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 31 (1), pàg. 78-111.
- SMITH, D. I. (2009) "Changes in transitions: the role of mobility, class and gender". A: *Journal of Education and Work*, 22 (5), pàg. 369-390. [Doi: 10.1080/13639080903454001].
- STINA LYON, E. (1996) "Success with qualifications: comparative perspectives on women graduates in the labour market". A: *Higher Education*, 31 (3), pàg. 301-323.
- TAMKIN, P.; HILLAGE, J. (1999) "Employability and employers: the missing piece of the jigsaw". A: *Institute for Employment Studies*, 361.
- THARENOU, P. (2001) "Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management?" A: *Academy of Management Journal*, vol. 44, núm. 5, pàg. 1005-1017.
- THEUNISSEN, G.; VERBRUGGEN, M.; FORRIER, A.; SELS, L. (2009) "Career Sidestep, Wage Setback? The Impact of Different Types of Employment Interruptions on Wages". A: *Gender, Work & Organization*. [Doi: 10.1111/j.1468-0432.2009.00471.x].
- TORNS, T. (2005) "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". A: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, núm. 1, pàg. 15-33.

- TROTTIER, C.; LAFORCE, L.; CLOUTIER, R. (1998) "Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université". A: GLASMAN, D. (dir.) *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris: PUF, pàg. 309-341.
- UNICE (2004) *Draft Joint Report "Education and Training 2010". UNICE Position Paper*. Brussel·les: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe. [Presca de posició de la UNICE sobre el comunicat de la comissió "Educació i Formació 2010" d'11 de febrer de 2004. Document policopiat en anglès].
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2003) *El empleo de las mujeres. Estrategia Europea para el Empleo desde una perspectiva de género*. Madrid: UGT, Secretaría Ejecutiva Confederal. <<http://www.ugt.es/Mujer/empleomujeres.htm>> (setembre de 2011).
- VAN DER HEIJDEN, C. M.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. (2006) "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability". A: *Human Resource Management*, 45 (3), pàg. 449-476. [Doi: 10.1002/hrm].
- VAN DER HEIJDEN, B.; BOON, J.; VAN DER KLINK, M.; MEIJS, E. (2009) "Employability enhancement through formal and informal learning: an empirical study among Dutch non-academic university staff members". A: *International Journal of Training and Development*, 13 (1), pàg. 19-37. [Doi: 10.1111/j.1468-2419.2008.00313.x].
- VAN DER SLUIS, J.; VAN PRAAG, C. M.; VIJVERBERG, W. (2003) "Entrepreneurship selection and performance: a meta-analysis of the impact of education in industrialized countries". A: *Discussion Paper*. Amsterdam: Universitat d'Amsterdam, Tinbergen Institute.
- WEBER, M. (1968) *Economy and society*. Nova York: Bedminster Press.
- WILSON, J. Z.; MARKS, G.; NOONE, L.; HAMILTON-MACKENZIE, J. (2009) "Retaining a foothold on the slippery paths of academia: university women, indirect discrimination, and the academic marketplace". A: *Gender and Education*, vol. 22, núm. 5.
- WOLF-WENDEL, L. E.; WARD, K. (2006) "Academic life and motherhood: variations by institutional type". A: *Higher Education*, 52, pàg. 487-521. [Doi: 10.1007/s10734-005-0364-4].

www.aqu.cat · Via Laietana, 28, 5a planta · 08003 Barcelona · Tel. 932688950



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**



**Generalitat  
de Catalunya**