



**#INSERCIÓNLABORAL**

**2021**

**LA INSERCIÓN LABORAL DE  
LAS MUJERES VEINTE AÑOS  
DESPUÉS DE FINALIZAR LOS  
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS**





# 2021

## LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VEINTE AÑOS DESPUÉS DE FINALIZAR LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

BARCELONA, 2021

© **Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña**

C. de Enric Granados, 33

08007 Barcelona

Primera edición: junio de 2021

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de [Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas 3.0 de Creative Commons](#). Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite el autor y no se haga un uso comercial.



Con la colaboración:



## SUMARIO

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
> Mujeres y educación universitaria .....	10
> Mujeres e inserción laboral por nivel educativo.....	12
> Diseño del estudio a los veinte años de la obtención del título universitario.....	15
<b>LAS PERSONAS ENCUESTADAS VEINTE AÑOS DESPUÉS DE HABER OBTENIDO EL TÍTULO UNIVERSITARIO</b> .....	<b>16</b>
<b>EVOLUCIÓN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO</b> .....	<b>18</b>
> Ocupación e inactividad de las personas graduadas .....	18
> Adecuación del trabajo .....	20
> Condiciones laborales.....	21
> Funciones de dirección.....	24
<b>ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO</b> .....	<b>26</b>
La importancia de los estudios cursados para explicar las principales desigualdades por sexo .....	26
Jornada laboral, salario, sexo y familia.....	27
> Sexo y familia para explicar la jornada a tiempo parcial .....	27
> Estudios, sexo, familia y organización para explicar la brecha salarial.....	31
> Sexo y familia para explicar el techo de cristal.....	35
<b>FAMILIA Y TRABAJO</b> .....	<b>39</b>
> Características familiares .....	39
> La jornada de trabajo en el hogar .....	40
> Conciliación y sexo.....	42
> Conflictos entre vida laboral y familiar .....	46
> La discriminación directa.....	48
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>49</b>
<b>EPÍLOGO DEL GRUPO DE TRABAJO: CONSIDERACIONES RESPECTO A LAS CONCLUSIONES</b> .....	<b>51</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>53</b>
<b>FICHA TÉCNICA</b> .....	<b>54</b>

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

<b>EQUIPO DE REDACCIÓN.....</b>	<b>55</b>
> Redacción.....	57
> Colaboración .....	57
> Equipo de trabajo.....	57

## PRESENTACIÓN

Los estudios de inserción laboral muestran repetidamente que las titulaciones tienen una influencia clave en las características de la inserción: tasas y velocidades de empleo diferentes, probabilidad de terminar trabajando en el sector público o privado, salarios, etc. Como hombres y mujeres no se distribuyen aleatoriamente por titulaciones (fenómeno que se conoce como segmentación horizontal), es complejo atribuir si las diferencias detectadas por sexo en la inserción laboral son atribuibles a la titulación o bien a dinámicas de desigualdad directas o indirectas.

En este informe se analiza la calidad de la inserción laboral desde la perspectiva de género veinte años después de haber obtenido el título equivalente al grado universitario. Este es el tercer estudio que AQU Catalunya ha elaborado para evaluar las diferencias laborales entre hombres y mujeres. En el primero (AQU CATALUNYA, 2010), se analizaron las diferencias a los tres años de haberse graduado, y se encontraron muchas más similitudes que diferencias: la titulación estudiada y la variabilidad individual eran variables más determinantes en la inserción laboral que el sexo. Estas conclusiones convergen con otros estudios que afirman que las diferencias entre mujeres en las diferentes ocupaciones son más relevantes que las existentes entre hombres y mujeres dentro de la misma ocupación (EUROFOUND, 2013). En el segundo estudio desde la perspectiva de género (AQU CATALUNYA, 2012), se analizaron las diferencias diez años después de la graduación, y ya se detectaron más desequilibrios (en horas de dedicación laboral, retribución o motivos para trabajar a tiempo parcial), pero también menos diferencias de las que se podían intuir *a priori*. Una de las hipótesis de por qué las diferencias eran más pequeñas que las esperadas era que los fenómenos como el techo de cristal o la discriminación salarial no hubieran tenido tiempo de aparecer, ya que, incluso diez años después de terminar los estudios, pocas personas habían afrontado procesos de paternidad o maternidad (solo el 40 %).

Este estudio que ahora se presenta, hecho a los veinte años de la graduación, puede captar de lleno cuáles son definitivamente las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, porque tres cuartas partes de las personas encuestadas ya tienen descendientes, y puede apuntar qué factores son más determinantes.

Las principales conclusiones son las siguientes:

- Cuando hablamos de personas con estudios superiores, las diferencias en los porcentajes de ocupación, paro e inactividad por razón de sexo tienden a desaparecer. Es decir, cuando la inversión en capital humano es alta, las diferencias entre hombres y mujeres son más pequeñas. Por lo tanto, la incorporación de las mujeres a la universidad ha supuesto un avance en la igualdad en el mercado laboral, si bien, como veremos, todavía hay diferencias.
- Iniciar una familia no implica, en nuestro contexto, inactividad laboral. Incluso entre las personas inactivas, la causa mayoritaria de la inactividad no son las cuestiones familiares, sino la jubilación o motivos de salud (tanto para hombres como para mujeres). Ahora bien, este motivo es claramente más elevado para las mujeres que para los hombres.
- Una vez insertados e insertadas en el mercado laboral, las desigualdades se ponen de manifiesto en el **tipo de jornada**, en las **ganancias** y en la **realización de funciones de**

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

**dirección o gerencia.** La jornada a tiempo parcial es una característica laboral claramente feminizada. Como es lógico, es la variable más influyente en las ganancias salariales, y no hay que olvidar que también repercute en las ganancias una vez la persona se retira del mercado laboral. Además, para la teoría de la depreciación del capital humano, tiene consecuencias en las oportunidades de promocionar y de asumir cargos de responsabilidad.

- Hombres y mujeres disfrutan por igual de las **medidas de conciliación**, pero hay una clara segregación de las medidas: ellas adoptan la **jornada reducida**, mientras que ellos flexibilizan los horarios o trabajan desde casa. La jornada reducida, de manera similar a la jornada a tiempo parcial, es un mecanismo de flexibilidad que puede tener consecuencias en el éxito laboral.
- Dentro del colectivo de personas empleadas a tiempo completo, se detecta una **clara brecha salarial**, así como el fenómeno del **techo de cristal** (porcentaje más bajo de mujeres con puestos de responsabilidad sobre otras personas). Especialmente, se produce un agravamiento en el caso de la brecha salarial: a los tres años de haberse graduado, ellas ganaban el 86 % del salario de sus compañeros, y a los veinte años este porcentaje se reduce hasta el 82 %.
- Independientemente de los factores mencionados anteriormente, es importante destacar que la **titulación** sigue siendo el factor que tiene un mayor impacto en las desigualdades salariales.
- La **estructura familiar** y la **maternidad o paternidad** constituyen en este punto un factor también relevante para explicar parte de las desigualdades que se producen entre hombres y mujeres de nivel universitario.
- Finalmente, a las desigualdades objetivas evidenciadas en el mercado laboral, y que afectan claramente a las mujeres, se añade el hecho de ocupar una posición más vulnerable en cuanto a cuestiones más subjetivas, como son que las mujeres tienen un sentimiento más arraigado de **tener una distribución no adecuada del tiempo** dedicado a los diferentes ámbitos de su vida y que perciben **más discriminación en el mercado laboral**, por motivos de sexo, a la hora de promocionar.
- Por último, el equipo de personas expertas que han colaborado en el estudio hacen una valoración de las conclusiones y ponen de manifiesto algunos puntos de especial interés: la educación superior como un mecanismo para la igualdad de oportunidades, la importancia de invertir más esfuerzos en una política coeducativa que permita una elección informada y unas trayectorias educativas y profesionales libres de cualquier convención de género, y, en último lugar, más flexibilidad en las medidas de conciliación, pero bajo la premisa de una corresponsabilidad más grande para construir una sociedad más equitativa y justa para todos.

Las acciones y políticas necesarias para transformar esta situación son a largo plazo: las medidas que se establezcan para revertir los estereotipos de género desde edades tempranas no solo tienen un impacto en la elección de las carreras, sino también en la segregación horizontal en el mercado laboral. Por tanto, es importante transformar las representaciones culturales de qué es ser hombre y qué es ser mujer, de qué profesiones tienen asociadas, y desarraigar el valor de los ámbitos profesionales en función del sexo (por ejemplo, cuidado para las mujeres y tecnología para los hombres). En definitiva, promover la



## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

coeducación, la conciliación y la corresponsabilidad, y consolidar la igualdad de expectativas y proyectos de vida de las mujeres en las creencias colectivas culturales. Solo así pueden establecerse las bases de un sistema más equitativo y que permita el desarrollo educativo y profesional de cada individuo.

Este informe no hubiera sido posible sin la valiosa colaboración de las siete universidades públicas catalanas, la Secretaría de Universidades y el Instituto Catalán de las Mujeres. También queremos expresar especialmente nuestro agradecimiento a las casi 3.000 personas que contestaron la encuesta, sin las cuales no sería posible avanzar en la consolidación de una perspectiva de género en los estudios de inserción laboral.

Deseamos que este informe sea una contribución importante al estudio sobre las condiciones laborales de hombres y mujeres graduados del sistema universitario catalán, e invitamos a la comunidad académica a profundizar en el análisis de los datos de esta encuesta. Asimismo, confiamos en que los resultados que presentamos sirvan para generar una reflexión y contribuyan también en el camino del establecimiento de mejoras en las titulaciones que imparten las universidades catalanas desde una perspectiva de género, a fin de generar igualdad de oportunidades en la inserción laboral.

Muchas gracias por su interés.

Martí Casadesús Fa, director de AQU Catalunya

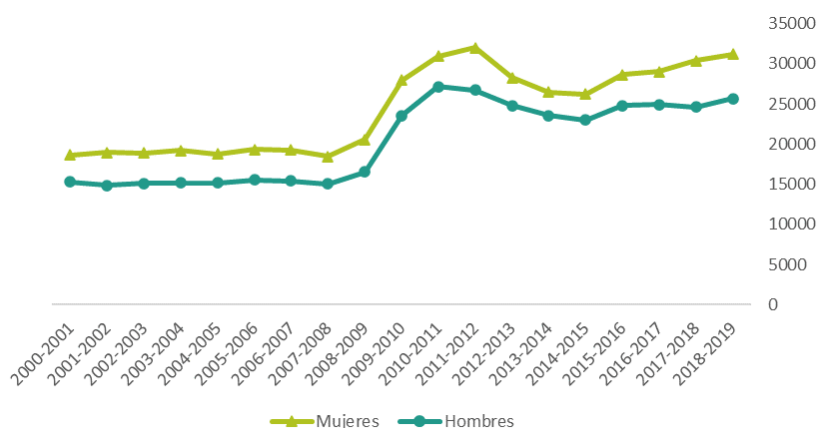
## INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

### > Mujeres y educación universitaria

Durante las últimas décadas, un fenómeno que ha caracterizado a las aulas universitarias, y que se ha dado de manera generalizada en todos los países occidentales, ha sido su proceso de feminización. La figura 1 muestra cómo cada vez más mujeres han optado por realizar estudios universitarios en un número superior a los hombres. Llama la atención la fuerte subida del volumen de efectivos justo en el momento en el que estalla la gran recesión (2008). Lo cual tiene sentido por la reducción del coste de oportunidad de estudiar asociada a la crisis. Pero también se le añade la desaparición de los títulos de licenciatura y diplomatura y el paso a los títulos de grado del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que provocó que estudiantes con un itinerario más lento y largo en la universidad o que habían interrumpido sus estudios los reanudaran para obtener el título en extinción. Todo ello deriva en una mayor inversión en capital educativo, mucho más relevante entre el sexo femenino, que conlleva un cambio en la composición de las titulaciones por razón de sexo, como se muestra más adelante.

El sistema universitario catalán (SUC) acoge actualmente a un 55 % de mujeres frente a un 45 % de hombres, cifras que reflejan una tendencia generalizada en todo el mundo, donde las mujeres han pasado a ser el colectivo sobrerrepresentado en la educación superior, mientras que antes lo habían sido los hombres. Según los datos de la UNESCO, la tasa bruta de matriculación en la educación superior entre 2000 y 2018 ha pasado del 19 % al 36 % en el caso de los hombres, y del 19 % al 41 % en el caso de las mujeres (UNESCO-IESALC, 2021).

Figura 1. Evolución del volumen de efectivos de hombres y mujeres de nuevo ingreso en el SUC<sup>2</sup>



<sup>1</sup> El informe no incluye la categoría transgénero y / o género no binario, porque los datos de los que se dispone no lo preveían, y los resultados se presentan de manera binaria (mujeres y hombres). En este sentido, a lo largo del estudio haremos referencia al sexo para hablar de los datos obtenidos, ya que ha sido la variable por la que hemos preguntado para hacer una aproximación a las diferencias de género. Y utilizaremos el término género para hablar de la perspectiva o, en términos genéricos, de las desigualdades que conlleva en nuestra sociedad ser hombre o mujer.

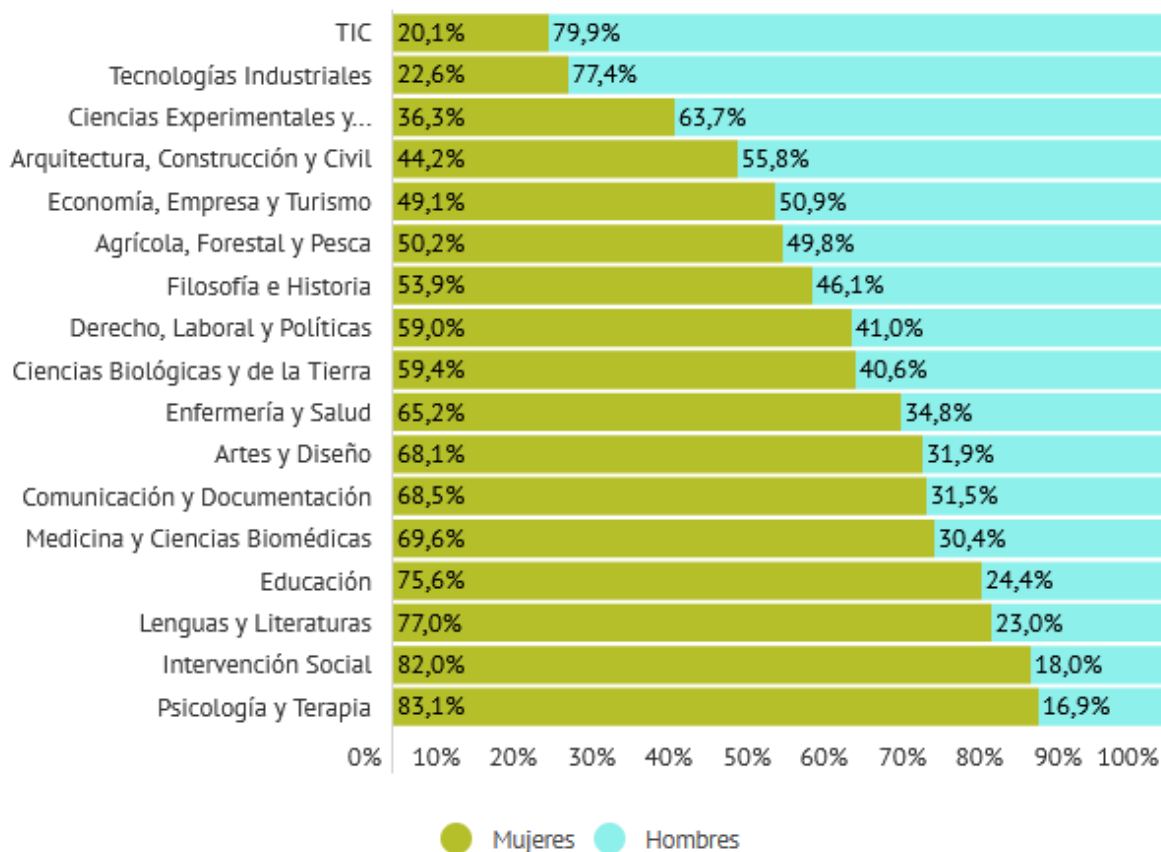
<sup>2</sup> Datos de registro procedentes de UNEIX.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Un análisis por enseñanzas pone de manifiesto que este mayor acceso a la universidad no se ha traducido en una distribución equilibrada por tipo de disciplina. Las elecciones de estudios que hacen hombres y mujeres están claramente diferenciadas, y dibujan una fuerte segregación horizontal según los ámbitos de conocimiento. Mientras que los ámbitos de Ciencias Sociales y Salud tienden a la feminización, en los de Ciencias Experimentales e Ingenierías se concentran más hombres. De modo que, si bien la igualdad en el acceso a los estudios superiores universitarios podía aumentar las oportunidades laborales de las mujeres, la segmentación que se produce en la elección de los estudios hace pensar que todavía queda camino por recorrer hasta alcanzar una igualdad de puestos en el mercado laboral.

La figura 2 muestra un claro sesgo de sexo por subámbito ampliado (según la clasificación de AQU Catalunya)<sup>3</sup> en los estudios del SUC.

Figura 2. Distribución por subámbito ampliado de los hombres y mujeres graduados (2019)<sup>4</sup>



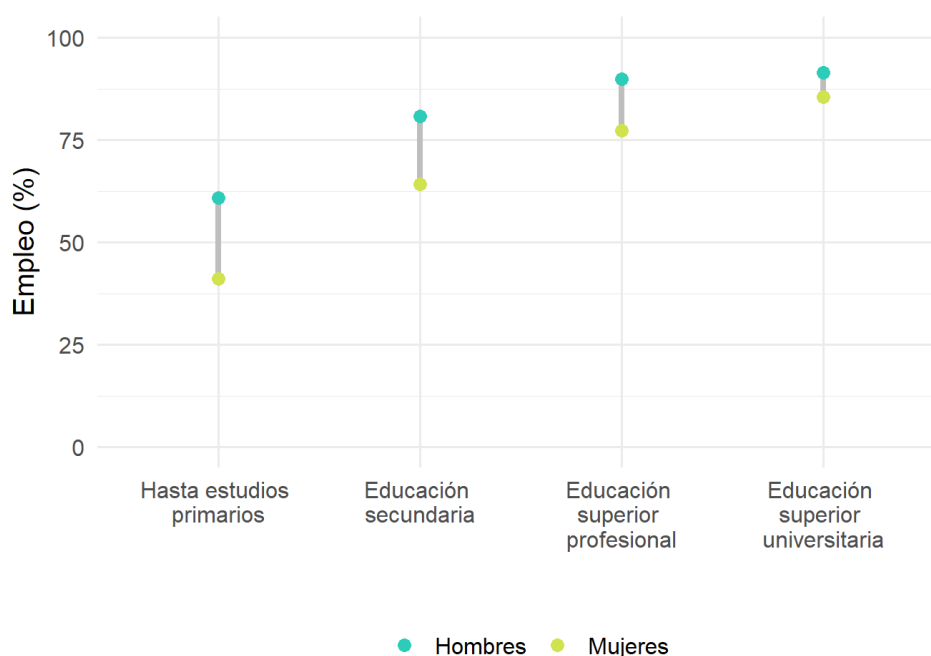
<sup>3</sup> Véase el [Catálogo de titulaciones](#).

<sup>4</sup> Los datos proceden de UNEIX.

### > Mujeres e inserción laboral por nivel educativo<sup>5</sup>

Una vez hecha la panorámica sobre la participación femenina en el ámbito universitario, hay que analizar cómo es su transición al mercado laboral. A partir de los datos procedentes de la Encuesta de población activa (EPA) del primer trimestre del año 2020, se analizan los porcentajes de personas empleadas, paradas e inactivas,<sup>6</sup> según el sexo y el nivel educativo alcanzado de las personas encuestadas. Esto permite obtener una primera impresión sobre el retorno que obtienen las personas con estudios universitarios en términos de posicionamiento en el mercado laboral, teniendo presente un mayor volumen de mujeres en la educación superior.

Figura 3. Población ocupada de 39 a 47 años<sup>7</sup> según el nivel educativo (2020)



<sup>5</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

<sup>6</sup> Personas inactivas se refiere a las que han declarado que no tienen un empleo remunerado y tampoco están buscando trabajo.

<sup>7</sup> Se ha seleccionado este intervalo de edad para poder comparar los datos de la EPA con los de la muestra de la encuesta de inserción laboral 2020 de género, que corresponde a las personas tituladas en el curso 2000-2001, es decir, veinte años después de haber obtenido el título (mediana = 42 años, Q1 = 41 años, Q3 = 44 años).

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 4. Población parada de 39 a 47 años según el nivel educativo (2020)

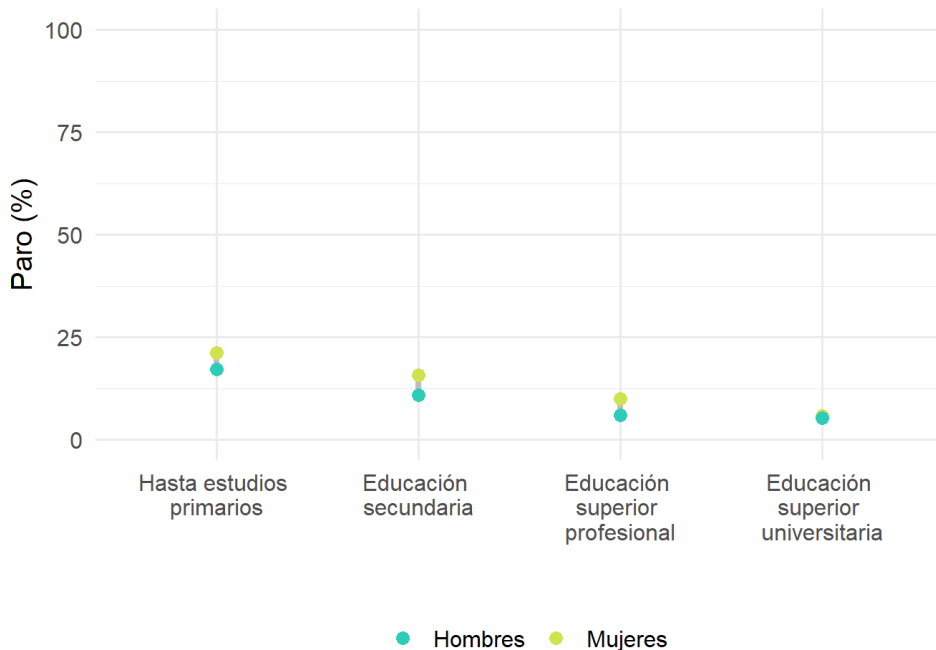
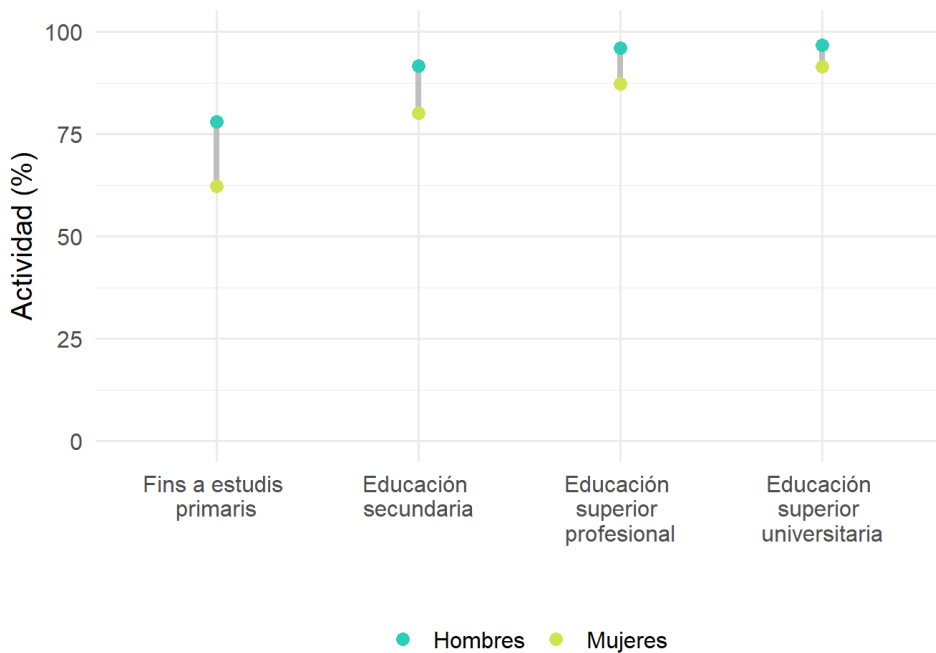


Figura 5. Población activa de 39 a 47 años según el nivel educativo (2020)



De las figuras anteriores se desprenden las siguientes conclusiones:

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

- a) Cuanto más alto es el nivel educativo, hay más personas activas, presentan un porcentaje más elevado de empleo y una tasa más baja de paro.
- b) Cuanto más alto es el nivel educativo, más pequeñas son las diferencias por sexo en cuanto al nivel de ocupación (pasa de 19,7 puntos porcentuales para quien tiene hasta educación primaria a 5,8 puntos para quien tiene educación superior universitaria).
- c) No hay diferencias entre hombres y mujeres en los niveles de paro para las personas con educación superior universitaria.

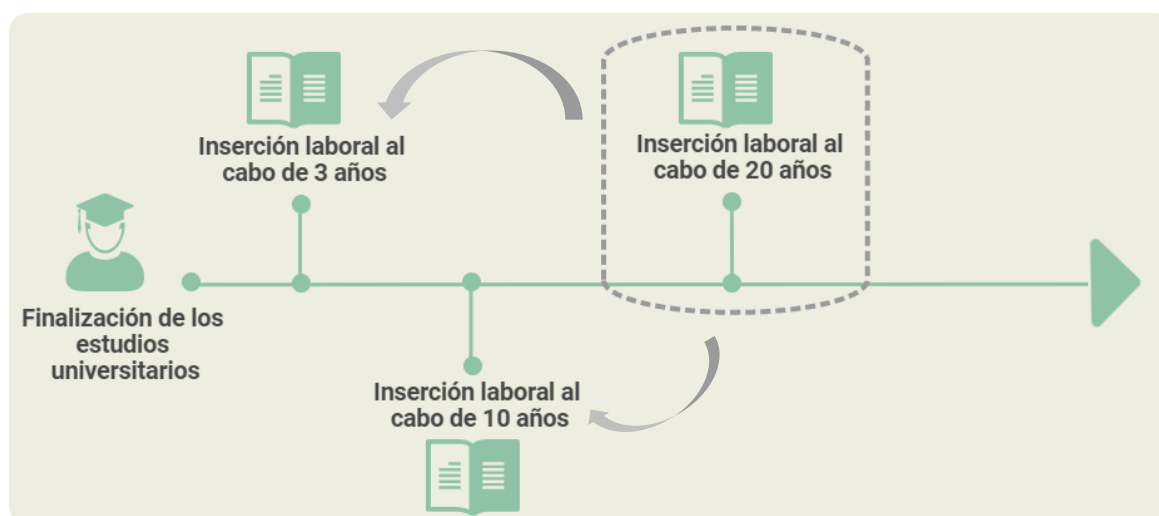
## > Diseño del estudio a los veinte años de la obtención del título universitario

El informe que tiene en sus manos es la síntesis de los análisis llevados a cabo a partir de los datos recogidos entre las personas tituladas en el SUC veinte años después de haber obtenido el título, mediante una **encuesta** en la que se preguntaba sobre diferentes cuestiones:

- **Factores relacionados con el empleo:** volumen de personas ocupadas, personas paradas, sector de ocupación, puesto de trabajo.
- **Calidad del empleo:** adecuación del puesto de trabajo, estabilidad contractual, tipo de funciones desarrolladas, ganancias, tipo de jornada, satisfacción laboral.
- **Condiciones familiares y medidas de conciliación:** estructura familiar, personas dependientes a cargo, horas de dedicación al hogar y al trabajo, medidas adoptadas para compatibilizar trabajo y hogar.
- **Elementos de discriminación en el puesto de trabajo:** criterios para la promoción, discriminación salarial.
- **Oportunidades y disposición a realizar determinadas tareas en el puesto de trabajo:** asumir responsabilidades, iniciar proyectos, viajar o trabajar fuera, entre otras.

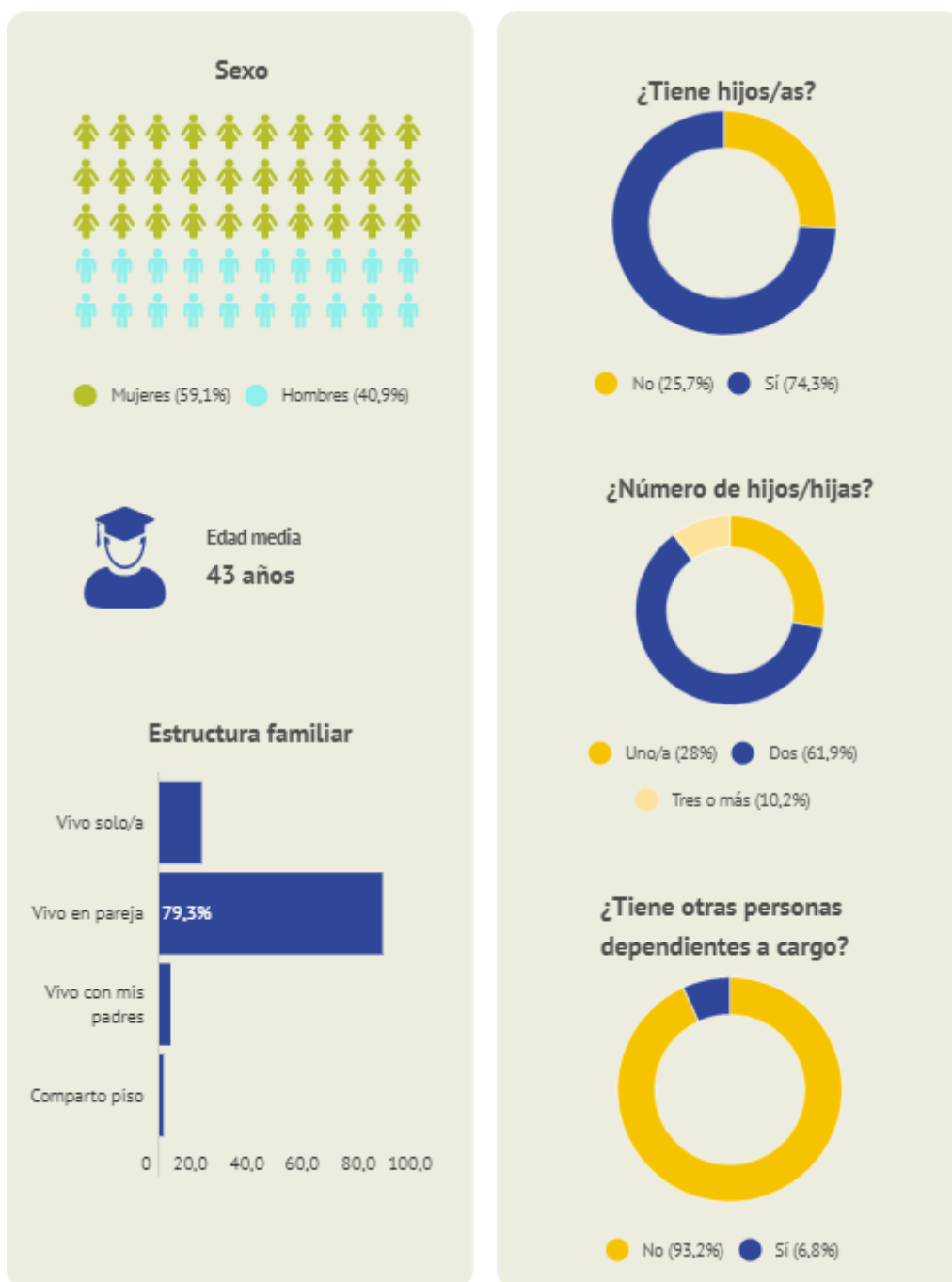
El objetivo principal es estudiar cuáles son las condiciones laborales de hombres y mujeres a los veinte años de su trayectoria laboral. Para captar los cambios experimentados en este intervalo de tiempo, la información recogida se compara con los datos obtenidos de la misma cohorte a los tres años de haberse graduado y, en algunos casos, con los resultados obtenidos a los diez años. Los datos permiten, por tanto, hacer una aproximación longitudinal al fenómeno de las desigualdades de sexo en la inserción laboral.

Figura 6. Esquema temporal del estudio



## LAS PERSONAS ENCUESTADAS VEINTE AÑOS DESPUÉS DE HABER OBTENIDO EL TÍTULO UNIVERSITARIO

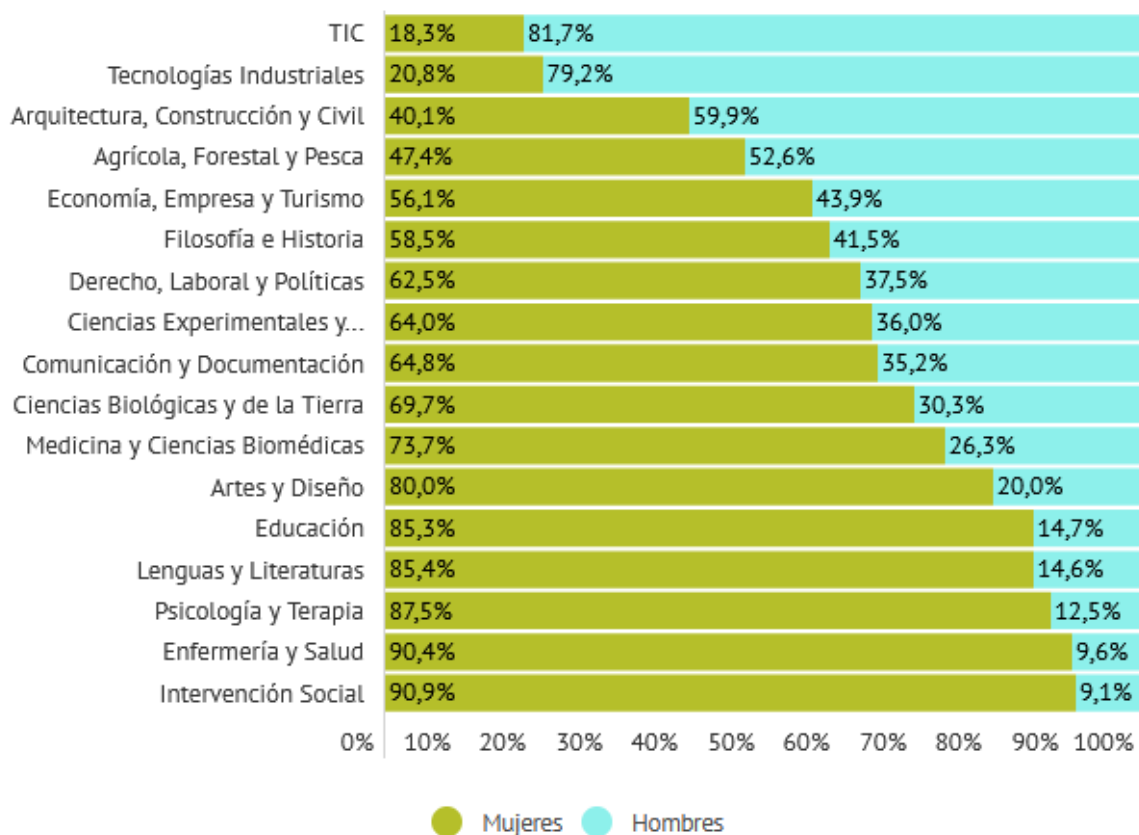
Figura 7. Características personales y familiares de las personas encuestadas (2020)





## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 8. Distribución por subámbito ampliado de los hombres y mujeres encuestados graduados en 2001<sup>8</sup>



<sup>8</sup> Los datos proceden de UNEIX.

## EVOLUCIÓN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

### > Ocupación e inactividad de las personas graduadas

Figura 9. Evolución del porcentaje de población ocupada

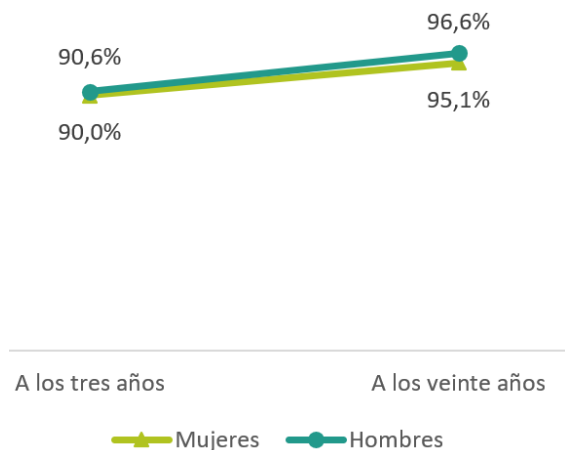


Figura 10. Evolución del porcentaje de inactividad<sup>9</sup>

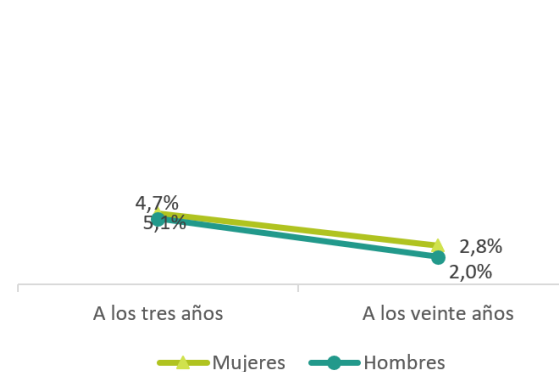
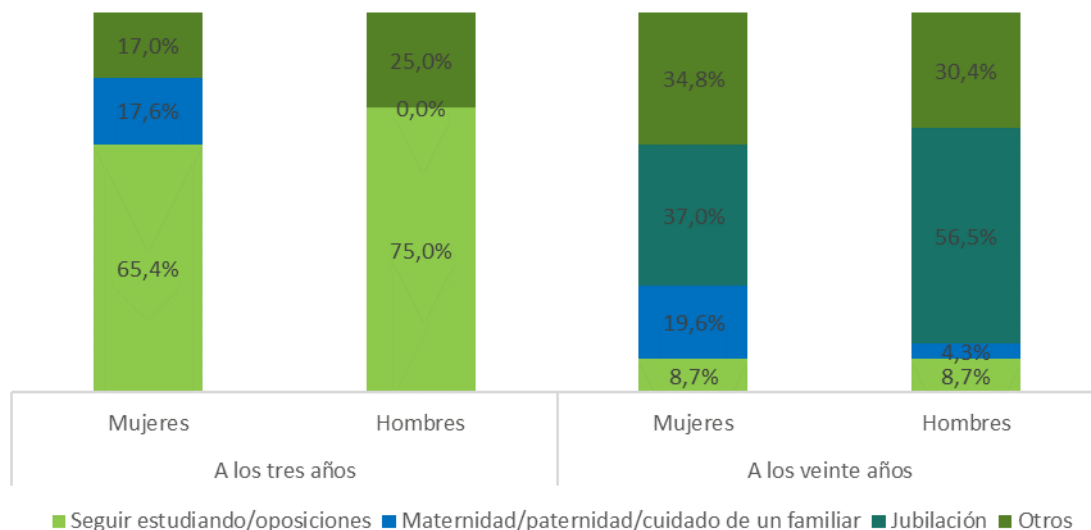


Figura 11. Evolución de los motivos de la inactividad



<sup>9</sup> El porcentaje de personas inactivas al cabo de tres años corresponde a un total de 565, y al cabo de veinte años se reduce a 70 personas.

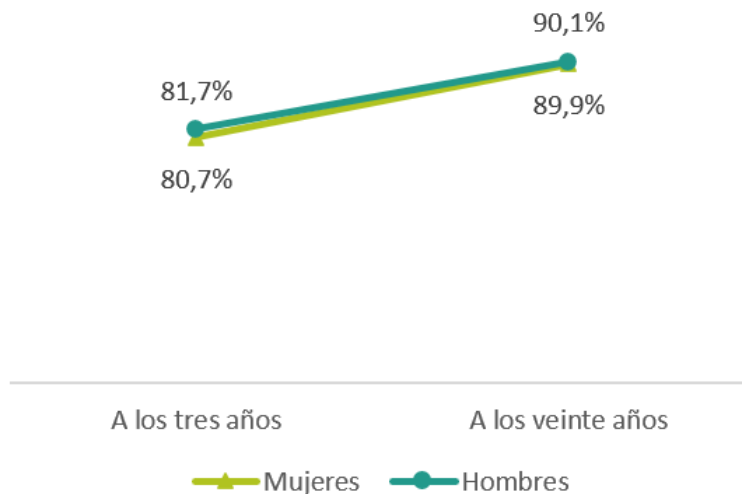
---

### A los veinte años de la graduación, el nivel de ocupación ha crecido sin que haya diferencias entre ambos sexos, y casi no hay inactividad

- Solo el 2 % de los hombres y el 3 % de las mujeres están inactivos veinte años después de terminar los estudios.
- De estos, la mayoría lo son por jubilación (el 57 % en el caso de los hombres y el 37 % en el caso de las mujeres) o por otros motivos, la mayoría de ellos vinculados con la salud.
- La inactividad por cuidado de un familiar está más presente como motivo entre las mujeres (20 %,  $n = 9$ ) que para los hombres (4 %,  $n = 1$ ).
- Hay que destacar que la opción de inactividad al cabo de tres años para hacer una inversión en capital educativo o para prepararse para unas oposiciones, en la que los hombres superan en 10 puntos porcentuales a las mujeres, marca una ventaja competitiva en términos de cualificación, que puede tener fuertes implicaciones para la desigualdad por razón de sexo en las perspectivas profesionales futuras.

## > Adecuación del trabajo

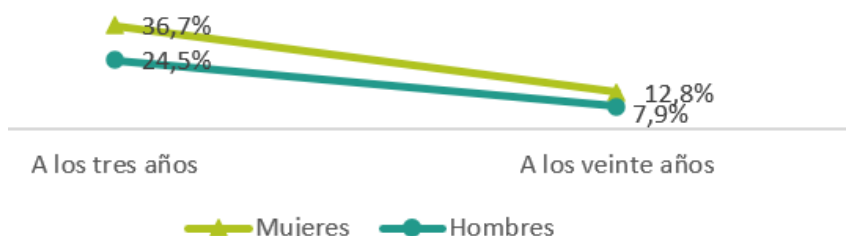
Figura 12. Evolución de la realización de funciones universitarias en el puesto de trabajo



La calidad de la inserción laboral aumenta con los años, y tanto ellos como ellas desarrollan funciones adecuadas a su nivel de cualificación

## > Condiciones laborales

Figura 13. Evolución de la contratación temporal



Con los años, la temporalidad, una condición más frecuente entre ellas, se reduce, y la distancia inicial entre hombres y mujeres también se acorta, aunque representa casi el doble

Figura 14. Evolución del empleo a tiempo parcial<sup>10</sup>



A los veinte años de haberse graduado, el volumen de mujeres que optan por el trabajo a tiempo parcial aumenta, y se triplica respecto al de hombres

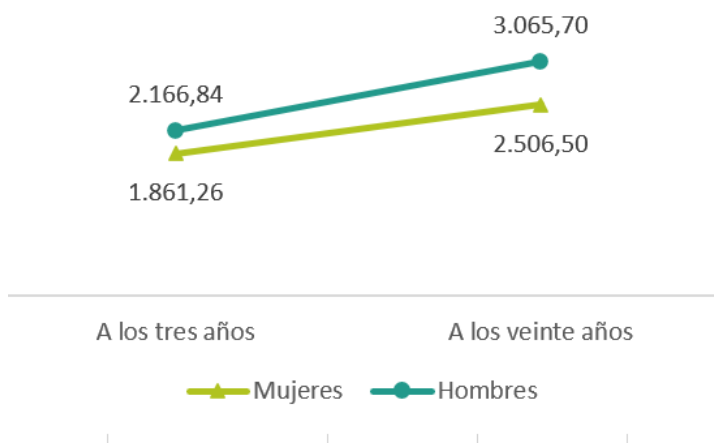
- Si bien la parcialidad es una condición laboral feminizada desde la inserción inicial, al alcanzar más años de trayectoria laboral, y por tanto la llegada de la

<sup>10</sup> Debido a la falta de datos de la misma promoción a los tres años de haber obtenido el título, los datos aportados para este momento temporal son los correspondientes a la edición de la encuesta de inserción laboral 2008, que hace referencia a las personas graduadas en 2004.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

maternidad/paternidad, aún son más las mujeres que, sin dejar el trabajo, reducen la jornada y pasan a trabajar a tiempo parcial.

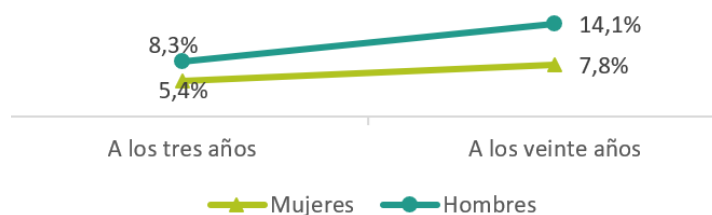
Figura 15. Evolución de las ganancias brutas mensuales de la población ocupada a tiempo completo



### La brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementa con el paso de los años

- La brecha salarial existe en la inserción laboral inicial, y se incrementa a los veinte años de recorrido en el mercado laboral.

Figura 16. Evolución del porcentaje de personas con contrato de tipo autónomo<sup>11</sup>



<sup>11</sup> Se calculan las personas con contrato de autónomo por cuenta propia.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

### Hay el doble de contratos de autónomo entre los hombres que entre las mujeres a los veinte años de la graduación

- El emprendimiento se incrementa con los años de experiencia profesional, ya que está más presente pasados veinte años de carrera que en la inserción inicial.

Tabla 1. Ordenación de los subámbitos detallados con un porcentaje más alto de contratos de autónomo

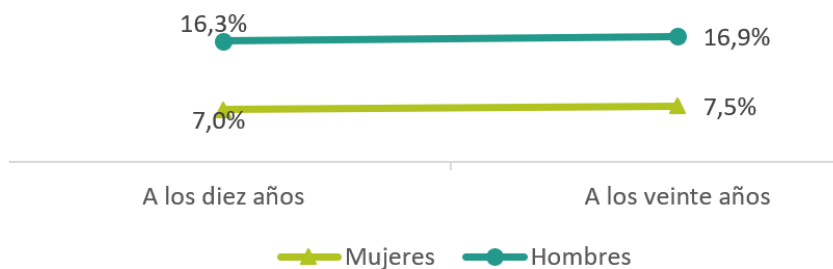
	Población encuestada		Mujeres		Hombres	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Derecho	30	10,1	13	9,8 %	17	10,6 %
Arquitectura	25	8,4	9	6,8 %	16	9,9 %
Administración de Empresas	19	6,6	8	6,0 %	12	7,5 %
Edificación	19	6,6	4	3,0 %	16	9,9 %
Agrícola y Producción de Alimentos	16	5,3	6	4,5 %	9	5,6 %
Personal Sanitario	15	5,2	10	7,5 %	5	3,1 %
Medicina y Odontología	12	4,2	9	6,8 %	4	2,5 %
Filologías Extranjeras	12	4,0	10	7,5 %	2	1,2 %
Comunicación	11	3,6	6	4,5 %	5	3,1 %
Psicología	11	3,6	9	6,8 %	1	0,6 %
Ingeniería Industrial y Organización	10	3,3	1	0,8 %	8	5,0 %

### Aproximadamente 1 de cada 10 contratos de autónomo es del subámbito de Derecho

- Se trata de una opción laboral vinculada a las profesiones liberales, como la abogacía, la arquitectura o la medicina, sin demasiadas diferencias entre sexos.
- Las diferencias por sexo se producen en disciplinas en las que el emprendimiento es más minoritario. Las mujeres muestran más emprendimiento en disciplinas del ámbito de Salud, mientras que ellos lo hacen en el de Ingenierías.

## > Funciones de dirección

Figura 17. Evolución de la realización de funciones de dirección/gerencia en el puesto de trabajo<sup>12</sup>



Las funciones de dirección/gerencia están más presentes entre los hombres que entre las mujeres a los veinte años de insertarse en el mercado laboral, y los porcentajes se mantienen respecto a la situación a los diez años de la graduación

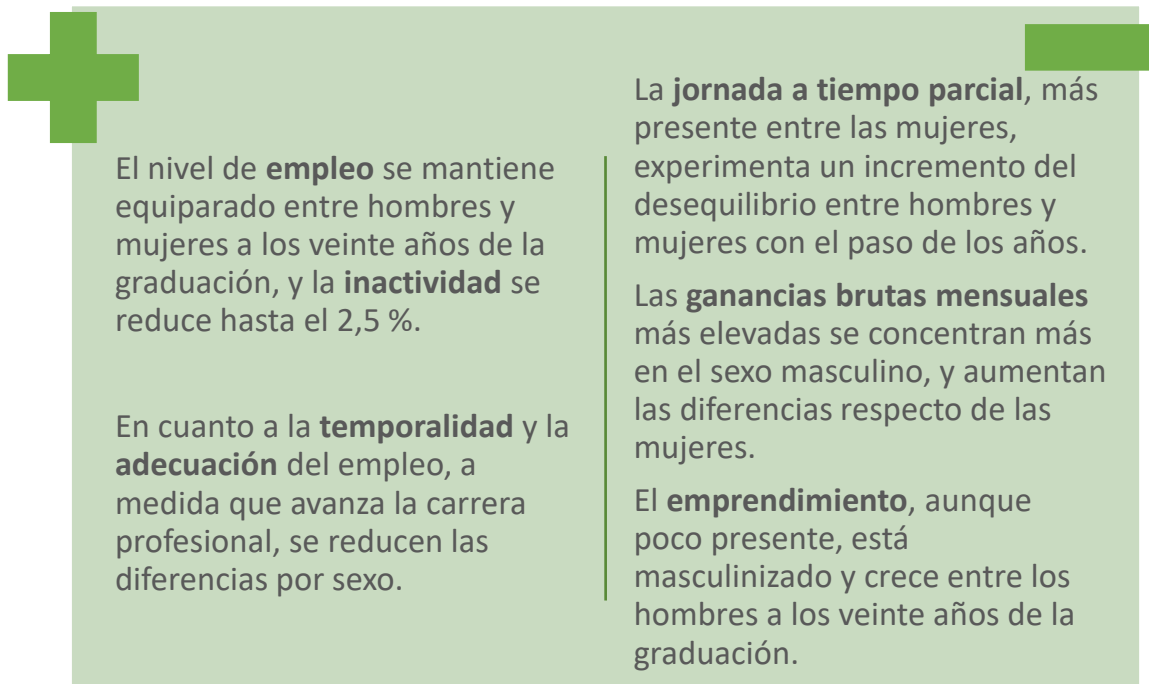


<sup>12</sup> No se dispone de información de la misma promoción a los tres años de haberse graduado. La comparativa se ha hecho entre los datos recogidos a los diez años y a los veinte años de obtener el título para la submuestra de la que se dispone de datos: Historia, Economía y Administración y Dirección de Empresas, Medicina, Ingeniería Química e Ingeniería Técnica Agrícola. Se muestra el volumen de personas con nivel de responsabilidad de dirección, excluyendo a las personas con contrato de autónomo por cuenta propia.



## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 18. Resumen de las tendencias laborales veinte años después de obtener el título universitario



## ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

### La importancia de los estudios cursados para explicar las principales desigualdades por sexo

Figura 19. Diferencias por sexo en los principales indicadores laborales<sup>13 14</sup>

	Responsabilidades de dirección/gestión	Jornada completa	Ganancias brutas mensuales
Filosofía e Historia			H
Lenguas y Literaturas			H
Economía, Empresa y Turismo	H	H	
Derecho, Laboral y Políticas	H	H	
Comunicación y Documentación			
Educación		H	H
Ciencias Biológicas y de la Tierra	H		
Ciencias Experimentales y Matemáticas	H	H	H
Enfermería y Salud			H
Psicología y Terapia			
Medicina y Ciencias Biomédicas			
Arquitectura, Construcción y Civil	H	H	
Tecnologías Industriales	H	H	
TIC	H	H	H
Agrícola, Forestal y Pesca		H	

### Las diferencias identificadas entre hombres y mujeres en los diferentes indicadores de inserción laboral no son generalizables a todos los subámbitos disciplinarios

- Los indicadores que concentran más diferencias, y a favor de los hombres, son: la ocupación de cargos de dirección/gerencia, la jornada completa y las ganancias brutas mensuales.

<sup>13</sup> La tabla representa el resultado de la prueba de hipótesis para la diferencia de medias poblacionales entre dos grupos (mujeres vs. hombres para cada subámbito) para los principales indicadores de calidad de inserción laboral en los que se han evidenciado diferencias entre hombres y mujeres. Se ha excluido del análisis el trabajo autónomo porque supone una  $n$  insuficiente. Se considera como contraste principal, o hipótesis nula, la igualdad de medias poblacionales. La prueba  $t$  de Student se realiza con una confianza del 95 %. Las casillas pintadas con una H indican una puntuación más alta para el colectivo de los hombres. Para estos indicadores no hay ninguna casilla donde se dé una puntuación más alta para el colectivo de las mujeres.

<sup>14</sup> No se muestran datos de los subámbitos Artes y Diseño e Intervención Social, por la debilidad de la muestra obtenida.

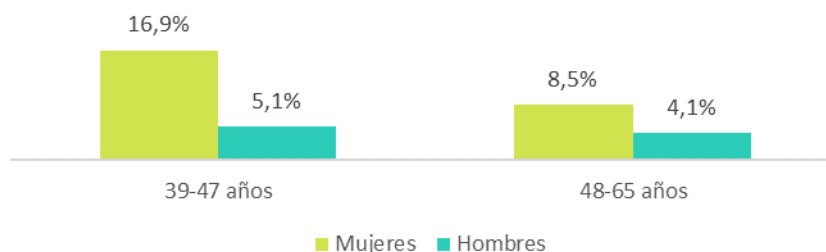
## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

- No se encontraron diferencias por sexo en Comunicación y Documentación, en Psicología y Terapia ni en Medicina y Ciencias Biomédicas.
- Por subámbito, la variable de las ganancias solo presenta diferencias significativas en 6 de los 15 subámbitos analizados, pero con diferencias a favor de los hombres en los 6 ámbitos.
- Ahora bien, debería examinarse si esa variabilidad en las diferencias que se observa en cada subámbito ampliado sigue siendo atribuida al sexo o bien se explica porque hay, como ya se ha evidenciado, una clara segregación horizontal en la elección de estudios.

### Jornada laboral, salario, sexo y familia

#### > Sexo y familia para explicar la jornada a tiempo parcial<sup>15</sup>

Figura 20. Empleo a tiempo parcial por sexo y grupo de edad a los veinte años de la graduación<sup>16</sup>

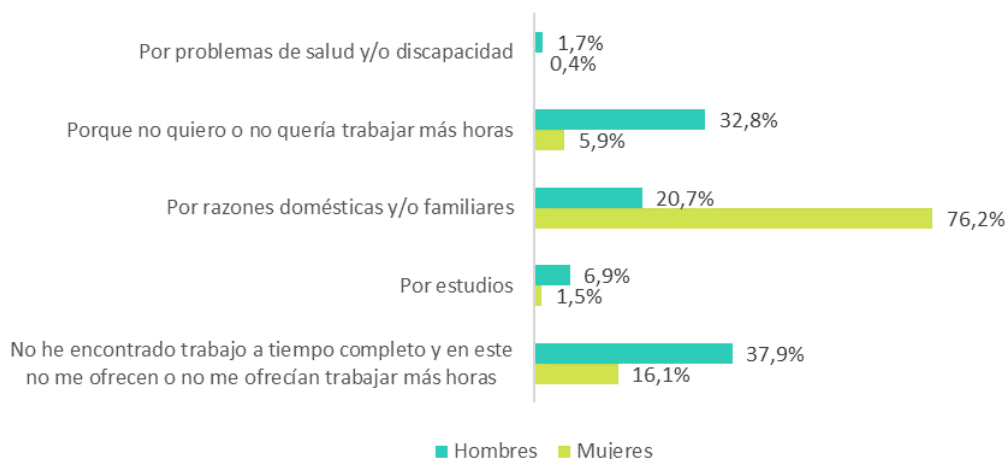


<sup>15</sup> Para este indicador no se dispone de datos de las ediciones anteriores.

<sup>16</sup> El grupo de edad de más de 65 años no se representa por la falta de muestra.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 21. Motivo principal por el que se ha optado por un empleo a tiempo parcial a los veinte años de la graduación



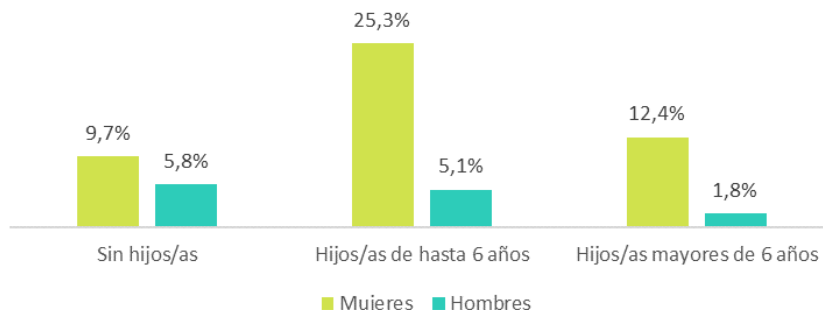
### El empleo a tiempo parcial es una opción claramente feminizada en la franja de edad de 39 a 47 años, coincidiendo de lleno con la maternidad/paternidad<sup>17</sup>

- Las razones domésticas y/o familiares son el motivo principal de esta opción de empleo en 3 de cada 4 mujeres. Esto puede estar apuntando la adaptación laboral que protagonizan las mujeres a raíz de un momento del ciclo vital que coincide con la maternidad de graduadas universitarias que siguen itinerarios de estudios y laborales largos.
- Esta práctica del trabajo remunerado tiene un doble efecto. Por un lado, uno directo: la reducción en las ganancias que implica un decremento en las horas de trabajo. Pero, por otra parte, según la bibliografía, se trata de una práctica que tiene también unos efectos indirectos: es una decisión que a menudo implica orientarse a elegir trabajos por debajo de la cualificación obtenida (degradación ocupacional), ya que no todas las ocupaciones permiten una jornada a tiempo parcial (CONNOLLY; GREGORY 2008); limita las posibilidades de promoción laboral y de progresión en la trayectoria profesional, y también tiene un impacto en las pensiones de jubilación, lo que expone a la mujer a una mayor vulnerabilidad en la etapa de la vejez (PAZOS, 2013, 145).

<sup>17</sup> Se ha detectado una asociación estadísticamente significativa entre sexo y empleo en un trabajo con jornada a tiempo parcial en las personas que se encuentran en el grupo de edad de 39 a 47 años ( $\chi^2$  de Pearson = 79,157,  $df = 1$ ,  $p < 0,001$ ).

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 22. Empleo a tiempo parcial de las personas que viven en pareja con o sin hijos/as

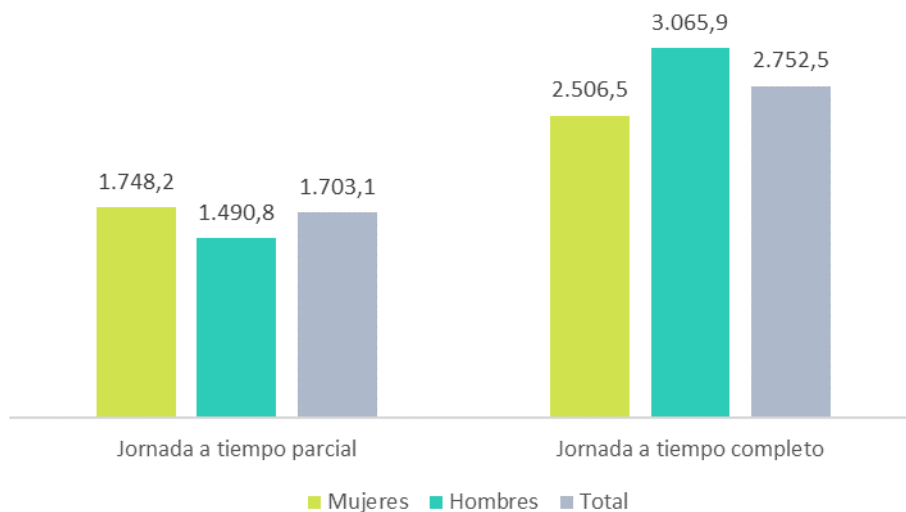


Tener hijos/as hace más probable que las mujeres trabajen a tiempo parcial. Cuando los hijos/as han crecido, se observa que una parte de las mujeres dejan esta modalidad de jornada y vuelven a la de tiempo completo

- Esta retirada parcial del mercado laboral contrasta con otras prácticas de las mujeres en los países nórdicos: por ejemplo, tienen una tendencia más marcada a optar por interrumpir totalmente la carrera profesional durante la maternidad por la accesibilidad a servicios de atención a la infancia de calidad y de más larga duración. Por lo tanto, estos comportamientos deben entenderse en el marco decisional y de elección que hacen las personas en función de las opciones disponibles. Para entender mejor este fenómeno, es importante tener en cuenta los diferentes regímenes políticos redefinidos con perspectiva de género, que clasifican a los países según el tipo de políticas orientadas a incentivar el retorno de la mujer al mercado de trabajo, las políticas de permisos de maternidad/paternidad, los programas de apoyo a las familias y las políticas de flexibilidad en el trabajo (EUROFOUND, 2016, 69).

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 23. Diferencias salariales según el tipo de jornada laboral realizada



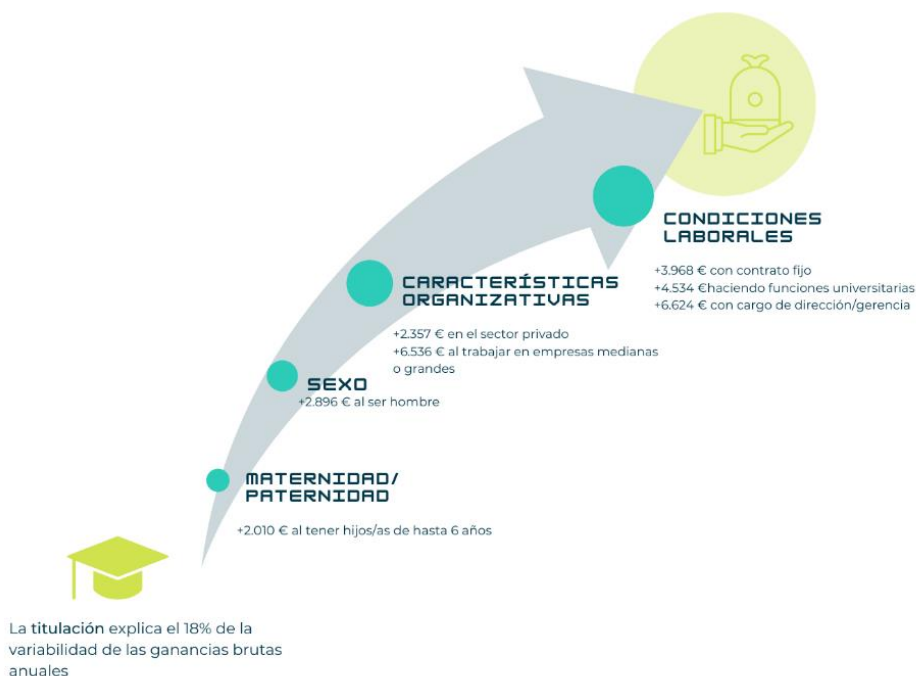
El tipo de jornada está fuertemente asociado a las ganancias obtenidas: cuanto más tiempo de participación en el mercado laboral, más ingresos<sup>18</sup>

- Mientras que entre las personas que trabajan a tiempo parcial las mujeres superan ligeramente a los hombres, la brecha salarial de las mujeres a tiempo completo se incrementa respecto a sus compañeros.

<sup>18</sup> Las ganancias salariales presentan diferencias significativas entre quien trabaja a tiempo parcial y quien lo hace a tiempo completo (U de Mann-Whitney = 648.312,5,  $p < 0,001$ ).

## > Estudios, sexo, familia y organización para explicar la brecha salarial

Figura 24. Factores explicativos de las ganancias brutas anuales de las personas empleadas a tiempo completo<sup>19</sup>



### La variabilidad en las ganancias brutas anuales viene explicada, en gran parte, por la titulación obtenida

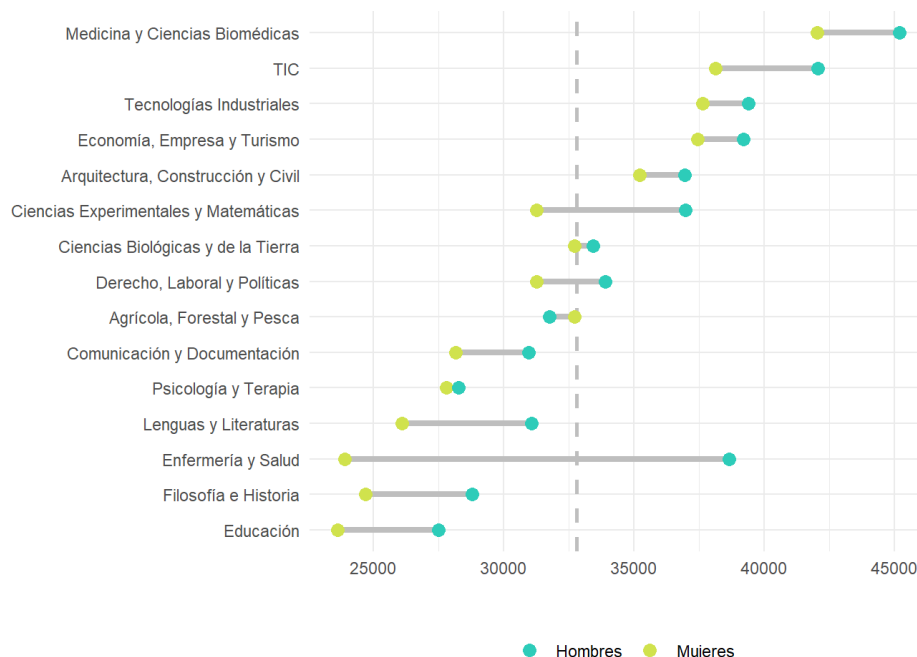
- Ser hombre influye en el hecho de tener unas ganancias superiores, independientemente de la titulación cursada, si bien el impacto que tiene es más reducido que la misma titulación (véase la figura 25).
- Del mismo modo, el tipo de organización (empresa mediana o grande y sector privado) y las condiciones laborales (tener contrato fijo, hacer funciones universitarias y tener un cargo de dirección/gerencia) son los aspectos que proporcionan un mayor incremento en las ganancias.
- Independientemente del sexo, el modelo también indica que tener hijos/as de hasta 6 años está relacionado con un incremento en las ganancias. Este resultado va en el sentido contrario de la hipótesis que habla de la penalización que conlleva la

<sup>19</sup> Se ha hecho un modelo lineal multinivel para analizar la diferencia entre hombres y mujeres en las ganancias brutas anuales obtenidas con la titulación como efecto aleatorio y explicado por: edad, maternidad/paternidad, sector de la empresa, tamaño de la empresa, cargos de dirección/gerencia, tipo de contrato y funciones realizadas en el trabajo. La varianza explicada por el conjunto de variables introducidas como efectos fijos es del 11 %.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

maternidad/paternidad en términos salariales, al menos para el colectivo de personas universitarias (véase la figura 26).

Figura 25. Ganancias brutas anuales de los hombres y las mujeres con jornada a tiempo completo, por subámbito ampliado<sup>20</sup>



### La brecha salarial a favor de los hombres persiste veinte años después de obtener el título<sup>21</sup>

- Las diferencias salariales son a favor de los hombres en todos los casos, salvo en el subámbito de Agrícola, Forestal y Pesca. Hay una distancia salarial destacable en Enfermería y Salud, seguido de TIC y de Ciencias Experimentales y Matemáticas.

<sup>20</sup> No se muestran datos de los subámbitos de Artes y Diseño e Intervención Social, porque no se ha recogido suficiente muestra de hombres y mujeres.

<sup>21</sup> El análisis de la varianza (ANOVA) de las ganancias en las diferentes enseñanzas para mujeres y para hombres indica una  $F = 6,389$ ,  $p < 0,000$  y una  $F = 3,030$ ,  $p < 0,000$ , respectivamente. El valor más alto de  $F$  en las mujeres indica que ellas tienen unas ganancias medias más diferentes entre grupos (agrupación de estudios) que los hombres y, por tanto, la elección de titulación adquiere un mayor peso para las ganancias futuras que se recibirán.



## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Tabla 2. Distribución por rama de ocupación de la población ocupada a tiempo completo titulada en el subámbito de Enfermería y Salud, y ganancias brutas mensuales medias por rama

	<i>n</i>		%		Ganancias brutas mensuales medias dentro de la rama	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Industria	1	2	1,1 %	11,1 %	3.088,2	3.303,9
Servicios al consumidor	6	3	6,7 %	16,7 %	2.350,6	2.898,2
Servicios a empresas	1	0	1,1 %	0,0 %	2.554,4	3.013,5
Administración pública	1	3	1,1 %	16,7 %	2.542,2	2.921,9
Educación, cultura e	5	0	5,6 %	0,0 %	2.124,9	2.653,0
Sanidad y asistencia social	75	10	84,3 %	55,6 %	2.528,8	3.217,3
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>18</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.498,3</b>	<b>3.058,5</b>

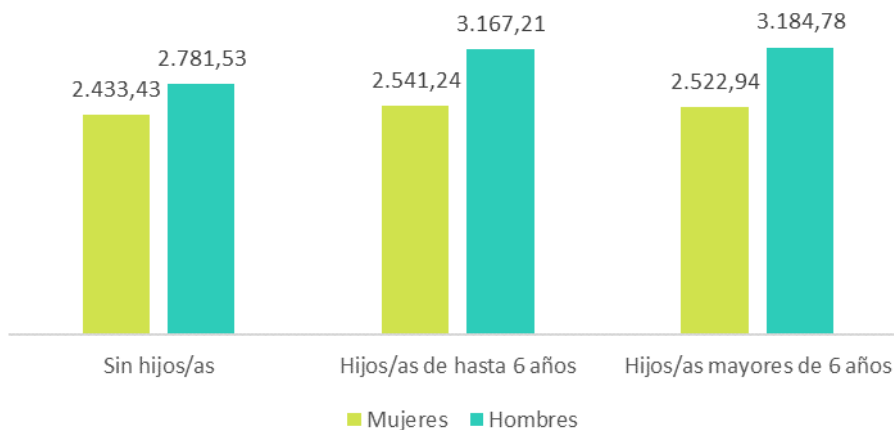
### La brecha salarial observada en el subámbito de Enfermería y Salud se explica principalmente por el sector económico de inserción

- Aproximadamente 8 de cada 10 mujeres están empleadas en la rama de sanidad y asistencia social, mientras que en los hombres esta proporción baja a 5 de cada 10. La otra mitad de los hombres se ocupan en sectores económicos diversos, tales como la industria, los servicios al consumidor o la Administración.
- Los salarios medios por rama muestran que, en todas las ramas, los hombres presentan un nivel salarial superior al que presentan las mujeres que trabajan en la rama de sanidad y asistencia social (2.528,8 €)<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> En este caso específico, al examinar la posición que ocupan estos hombres que, a pesar de estar ocupados en la misma rama económica que las mujeres, cobran un salario superior en 500 € aproximadamente, se observa que el 59% de ellos tienen algún tipo de responsabilidad, frente al 46% de las mujeres.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 26. Ganancias brutas mensuales de la población ocupada a tiempo completo con o sin hijos/as



### Tener hijos/as duplica la brecha salarial entre hombres y mujeres

- Las mujeres con jornada a tiempo completo que no tienen hijos/as ganan el 87 % del salario de sus compañeros, pero cuando tienen hijos/as pasan a ganar aproximadamente el 80 %.
- También se observa que la condición de tener hijos/as coincide con unos salarios más elevados tanto para hombres como para mujeres.

## > Sexo y familia para explicar el techo de cristal<sup>23</sup>

Figura 27. Factores de desigualdad en la asunción de cargos de responsabilidad sobre otras personas <sup>24</sup>



Las mujeres en general, las personas sin hijos/as y quien trabaja en el sector público tienen menos probabilidades de ocupar cargos de responsabilidad sobre otras personas

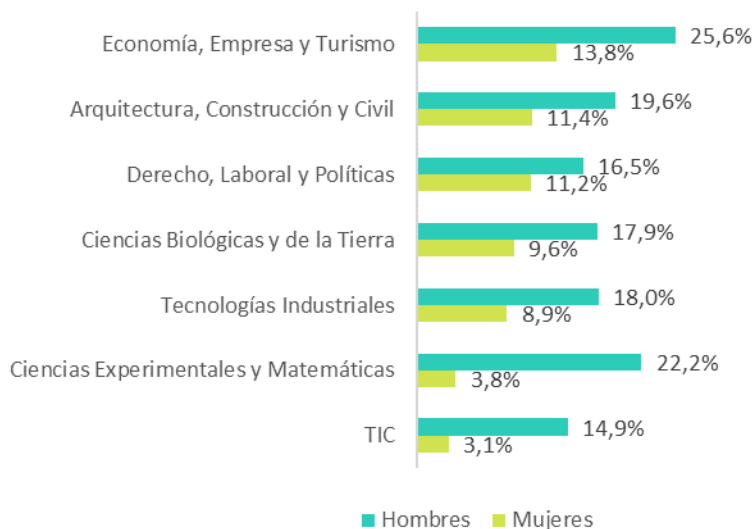
- En este caso, la titulación no explica alcanzar este tipo de cargos; tiene más que ver con las características personales.

<sup>23</sup> No se ha incluido a las personas con contrato de autónomo por cuenta propia.

<sup>24</sup> En este caso, se ha hecho un modelo logístico para analizar la diferencia entre hombres y mujeres, tomando como variable dependiente la probabilidad de alcanzar un cargo de responsabilidad sobre otras personas (sólo teniendo en consideración las personas que trabajan por cuenta ajena), con la titulación como efecto aleatorio y explicado por: edad, maternidad/paternidad, sector de la empresa (público/privado) y dimensión de la empresa. La elección de esta variable dependiente es doble: por un lado, porque se ha detectado que el salto en ganancias se produce entre quienes tiene algún tipo de responsabilidad y quien no la tiene, y, por otro, porque de esta manera se capta una realidad empresarial más amplia, tanto en las pequeñas como las medianas y grandes empresas (con más cargos de cuadros intermedios y menos de dirección/gerencia).

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 28. Cargos de dirección/gerencia según los subámbitos ampliados en los que se han encontrado diferencias



### La oportunidad de desarrollar funciones de dirección/gerencia es un rasgo masculinizado

- Los subámbitos con más techo de cristal son Ciencias Experimentales y Matemáticas, TIC, y Economía, Empresa y Turismo. Se trata tanto de grupos de titulaciones fuertemente masculinizadas (por ejemplo, TIC) como de otros en los que hay una representación equilibrada entre hombres y mujeres titulados.

Figura 29. Cargos de dirección/gerencia en personas ocupadas a tiempo completo en el sector privado<sup>25</sup> según los subámbitos ampliados en los que se han encontrado diferencias



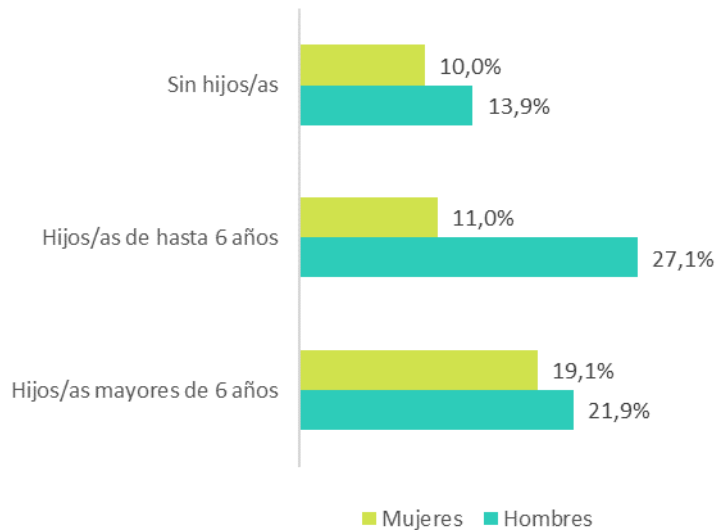
<sup>25</sup> Se analiza solo el sector privado porque es donde hay más posibilidades de alcanzar cargos de dirección/gerencia.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Dentro del sector privado, que es donde hay más proyección para asumir cargos de dirección/gerencia, se mantiene un cierto techo de cristal

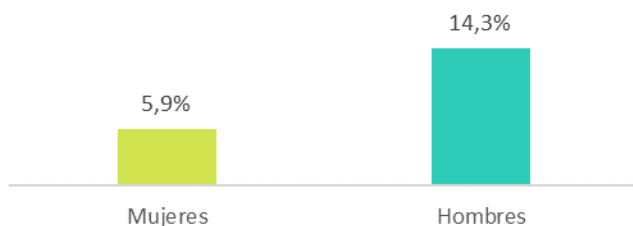
- Sin embargo, en Arquitectura, Construcción y Civil y Ciencias Biológicas y de la Tierra desaparece el techo de cristal, y las mujeres optan a cargos de dirección/gerencia a los mismos niveles que los hombres.
- Pero el techo de cristal se mantiene allí donde las diferencias detectadas eran más relevantes (TIC, Economía, Empresa y Turismo, y Ciencias Experimentales y Matemáticas).

Figura 30. Cargos de dirección/gerencia en personas ocupadas a tiempo completo en el sector privado, con o sin hijos/as, para los subámbitos ampliados en los que se han encontrado más diferencias



## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 31. Ocupación de cargos de dirección/gerencia en las mismas condiciones laborales (personas ocupadas a tiempo completo en el sector privado para los subámbitos ampliados en los que se han encontrado más diferencias) cuando se tienen hijos/as de hasta 6 años y no se ha optado por la medida de conciliación de la jornada reducida



---

### La llegada de la maternidad/paternidad agrava el desequilibrio entre hombres y mujeres en el ejercicio de funciones de dirección/gerencia

- En el caso de las personas con hijos/as que no se han acogido a la jornada reducida, y por tanto tienen la misma dedicación laboral, la diferencia entre ambos sexos recorta distancias, manteniéndose en 8 puntos porcentuales<sup>26</sup>.

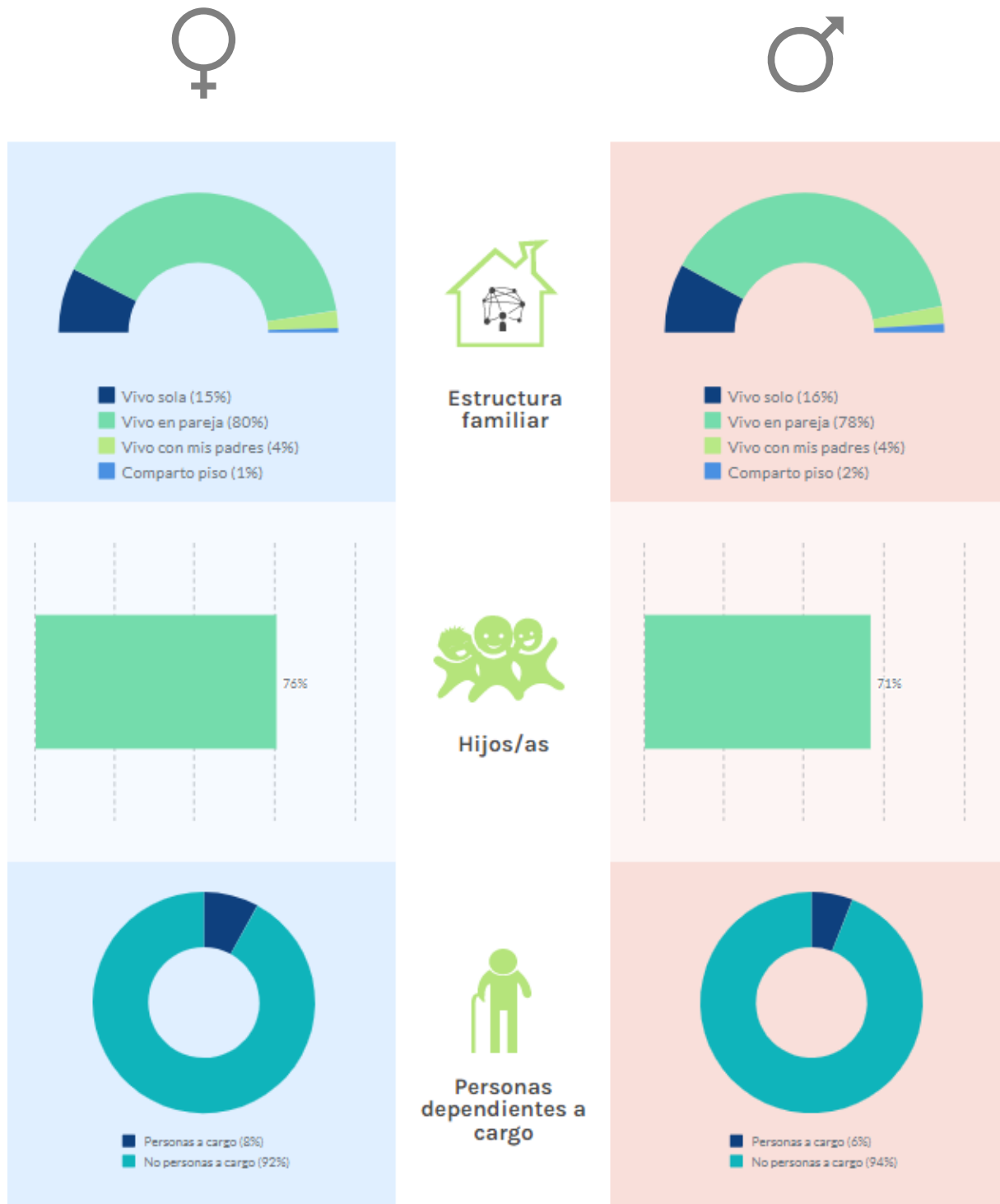
---

<sup>26</sup> A pesar de la diferencia en puntos porcentuales, la prueba  $\chi^2$  de Pearson no muestra asociación estadísticamente significativa entre sexo y asumir cargos cuando comparamos hombres y mujeres en condiciones laborales y familiares.

## FAMILIA Y TRABAJO

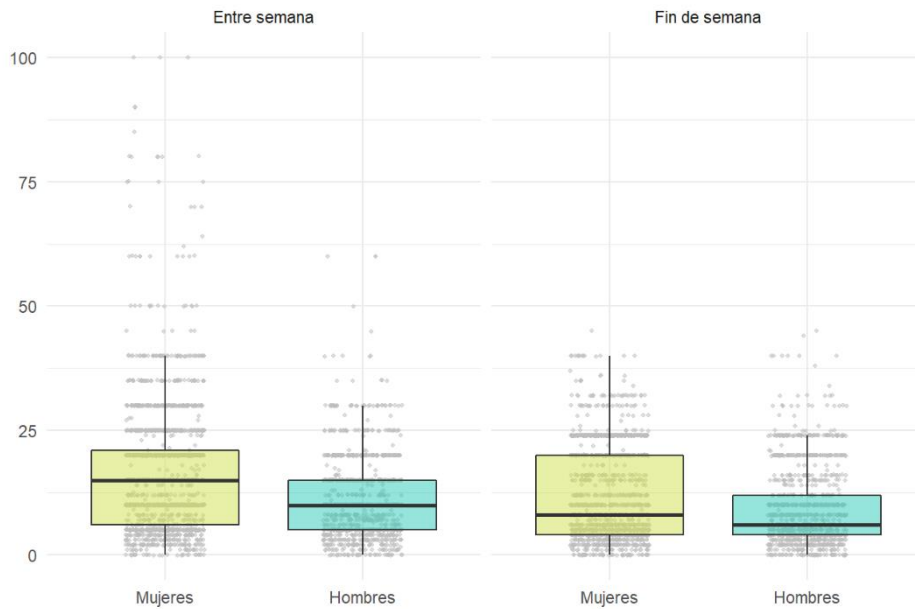
### > Características familiares

Figura 32. Características familiares principales de las personas encuestadas



## > La jornada de trabajo en el hogar

Figura 33. Horas de dedicación a las tareas domésticas y de cuidado



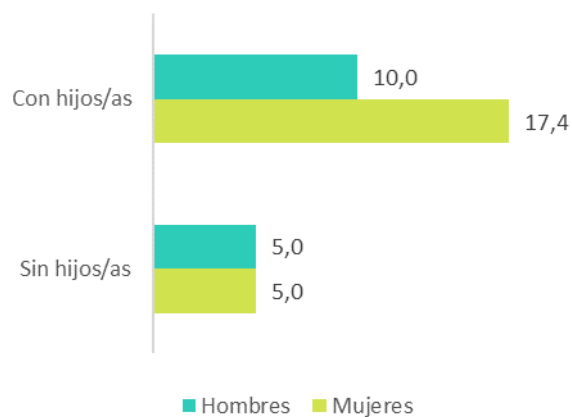
Elas dedican más horas a las tareas del hogar y de cuidado que ellos, y se reproduce la división sexual del trabajo entre el colectivo de personas con estudios superiores universitarios

- La dedicación a las tareas domésticas y de cuidado está más desequilibrada durante la semana que en el fin de semana, a pesar de mantenerse la diferencia entre ambos sexos. El valor central de horas dedicadas al hogar durante la semana es de 15 horas en las mujeres y de 10 horas en los hombres. En el fin de semana el valor central es de 10 horas y 6 horas, respectivamente.



## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 34. Horas de dedicación a las tareas domésticas durante la semana, con o sin hijos/as (mediana)



La llegada de hijos/as supone un incremento importante de horas de dedicación al hogar, que recae más en las mujeres que en los hombres

- Las mujeres con hijos/as triplican durante la semana las horas de dedicación, mientras que los hombres en las mismas condiciones las doblan.

## > Conciliación y sexo

Figura 35. Horas semanales contratadas y horas semanales reales de dedicación al trabajo, con o sin hijos/as



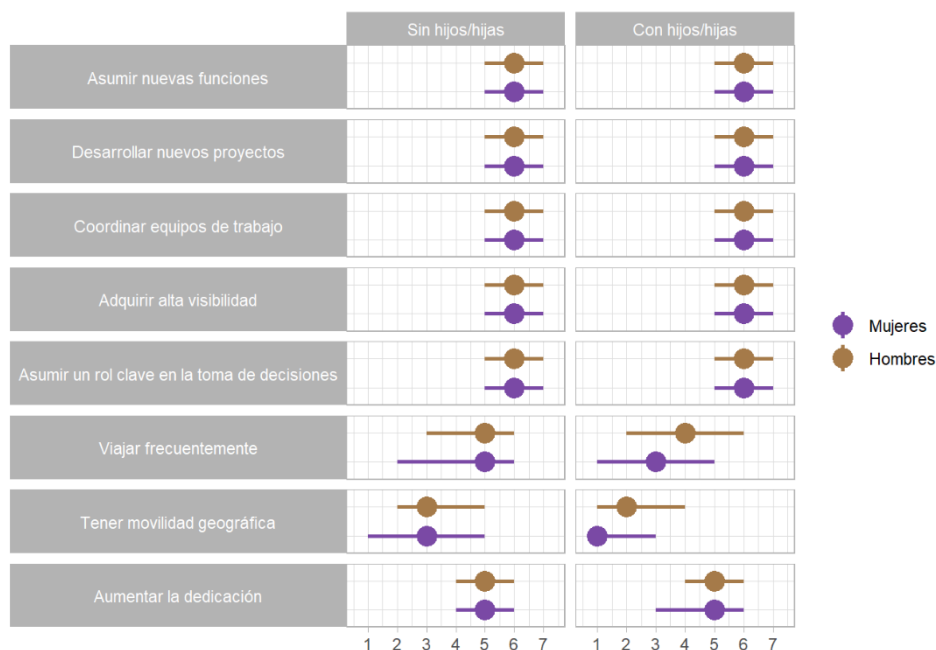
En los hombres coincide cuando tienen hijos/as con un aumento de las horas de contrato laboral y de dedicación al trabajo, mientras que en ellas se observa un recorte de horas de contrato<sup>27</sup>

- La maternidad/paternidad distancia claramente las horas de contrato y de dedicación reales al trabajo entre hombres y mujeres. Ellas reducen las horas de contrato y de dedicación real al tener hijos/as, independientemente del ámbito, mientras que ellos las amplían y superan las horas de dedicación de cuando no se tienen hijos/as. Eso puede marcar un impacto importante en las desigualdades de promoción laboral futura por sexo.

<sup>27</sup> La distribución de horas, tanto de contrato como de dedicación, presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres (U de Mann-Whitney = 660,181,  $p < 0,001$ ).

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 36. Nivel de disposición a realizar determinadas funciones o acciones en el puesto de trabajo, con o sin hijos/as (escala de 1 = inexistente a 7 = muy alto)<sup>28</sup>



En términos generales, no hay diferencias en la disposición de hombres y mujeres a realizar determinadas funciones en el puesto de trabajo, excepto a la hora de viajar y en la movilidad geográfica, en las que las mujeres muestran una mayor dispersión en la respuesta

- La maternidad/paternidad no hace variar la disponibilidad a realizar determinadas funciones o acciones (5 de las 8 indicadas), independientemente del sexo.
- En cambio, sí aparecen diferencias en ambos sexos en la disponibilidad para viajar frecuentemente por trabajo, trabajar fuera o aumentar la dedicación, una vez llegan los hijos/as a la familia. Ellas reducen su disponibilidad en comparación con sus compañeros: 1 punto de valoración en cuanto a viajar o a tener movilidad geográfica. En relación con el aumento de dedicación, aunque la media es similar para hombres y mujeres, ellas tienen una respuesta más variable: pasan de un 5 de media en la puntuación a un 3 en algunos casos.

<sup>28</sup> El gráfico muestra la mediana (valor en el que se sitúa el punto medio de las personas encuestadas) para cada ítem y el valor del 25 % y el 75 %.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 37. Adopción de medidas de conciliación

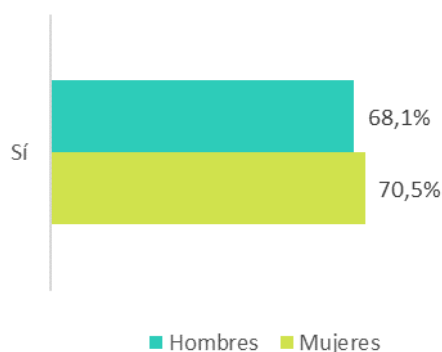
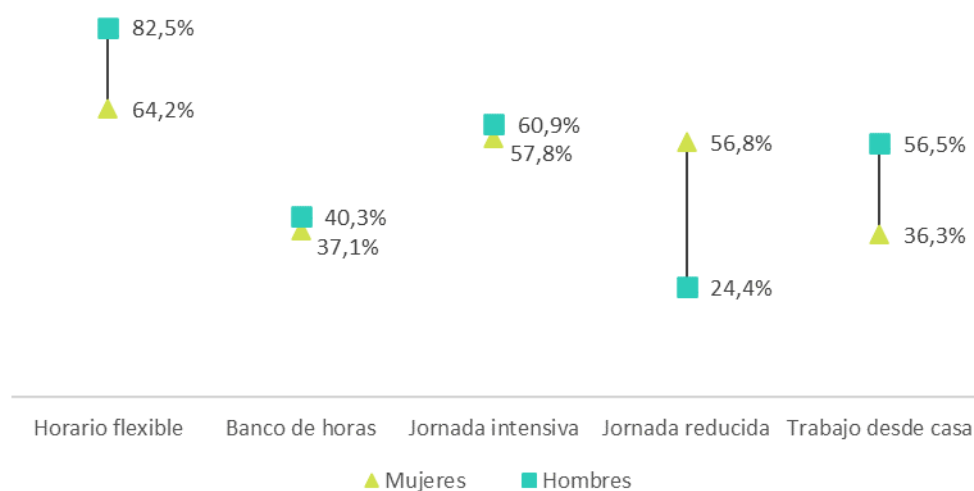


Figura 38. Tipos de medidas de conciliación adoptadas

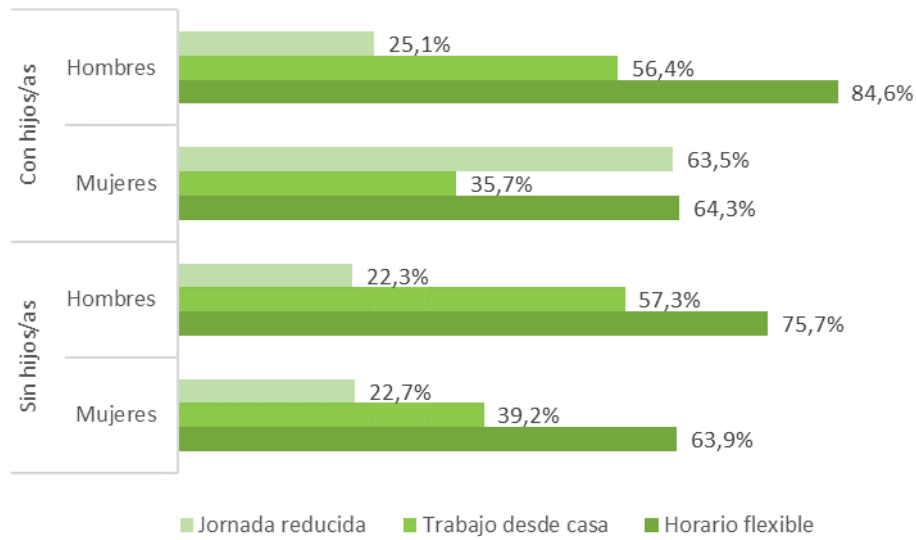


Independientemente del sexo, 7 de cada 10 personas encuestadas hacen uso de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, pero sí se dan diferencias en el tipo de medida adoptada

- La medida de conciliación más utilizada es el horario flexible y la menos utilizada la jornada reducida.
- Los hombres hacen uso de manera significativa del horario flexible y el trabajo desde casa, mientras que la diferencia significativa a favor de las mujeres se da en la jornada reducida. Eso supone una reducción del salario y de las horas de dedicación al trabajo, que recae principalmente en las mujeres.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Figura 39. Medidas de conciliación con más desequilibrio, con o sin hijos/as

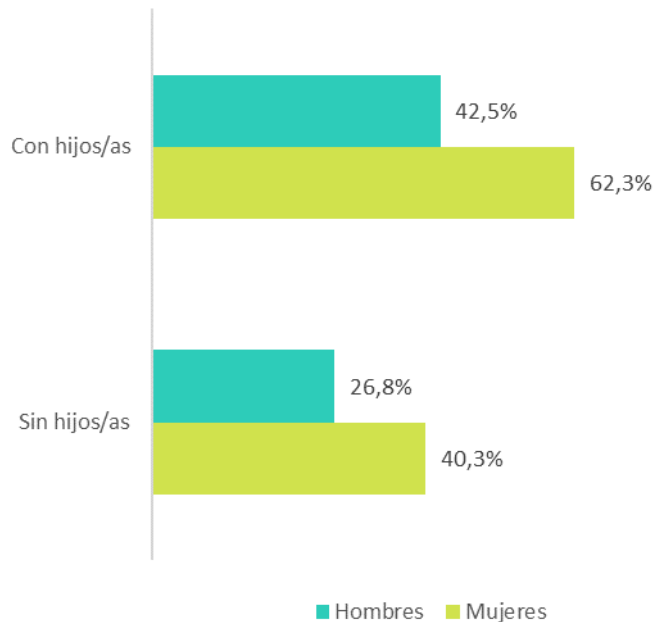


La segregación por razón de sexo en la elección de las medidas de conciliación se hace realidad en el momento de la maternidad/paternidad

- Con hijos/as, 8 de cada 10 hombres optan por el horario flexible, mientras que las mujeres optan por igual entre la jornada reducida y el horario flexible.

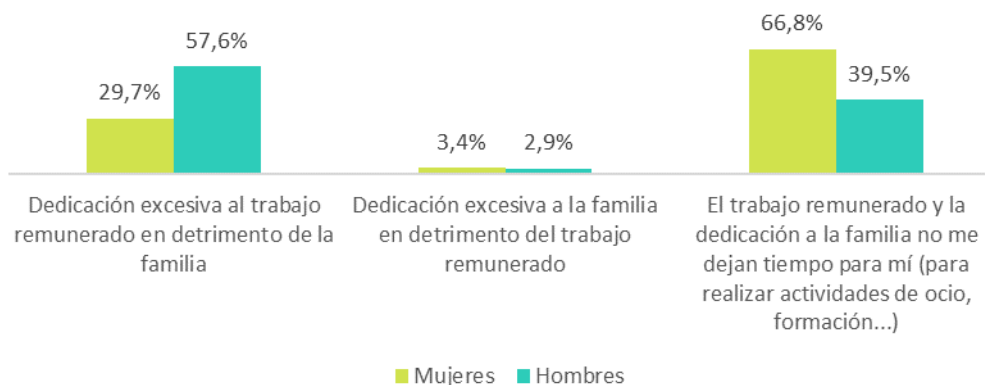
## > Conflictos entre vida laboral y familiar<sup>29</sup>

Figura 40. Percepción de desequilibrio en el tiempo dedicado a la familia, al trabajo y a uno mismo, con o sin hijos/as



La percepción sobre la falta de equilibrio entre la dedicación al trabajo, a la familia y a uno mismo está más presente en las mujeres, y se acentúa con la llegada de los hijos/as

Figura 41. Razón principal que explica la percepción de desequilibrio en el tiempo dedicado a la familia, al trabajo y a uno mismo



<sup>29</sup> En este apartado se analiza a las personas que respondieron negativamente a la siguiente pregunta del cuestionario: ¿Cree que es adecuada la distribución entre el tiempo dedicado al trabajo remunerado, al cuidado y las tareas familiares y a usted?

---

### Diferentes motivos de desequilibrio en la distribución del tiempo entre hombres y mujeres

- El 67 % de las mujeres declaran la falta de tiempo para sí mismas como motivo principal, mientras que el 58 % de los hombres consideran que es la dedicación excesiva al trabajo la que los deja sin tiempo para la familia.

## > La discriminación directa

Figura 42. Discriminación en procesos de selección de personal por el hecho de preguntar a la persona entrevistada sobre si tenía pareja o pensaba tener descendencia

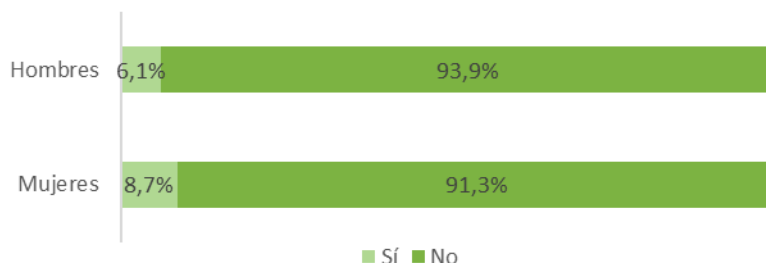


Figura 43. Uso de criterios equitativos y basados en la competencia profesional del personal en los procesos de promoción

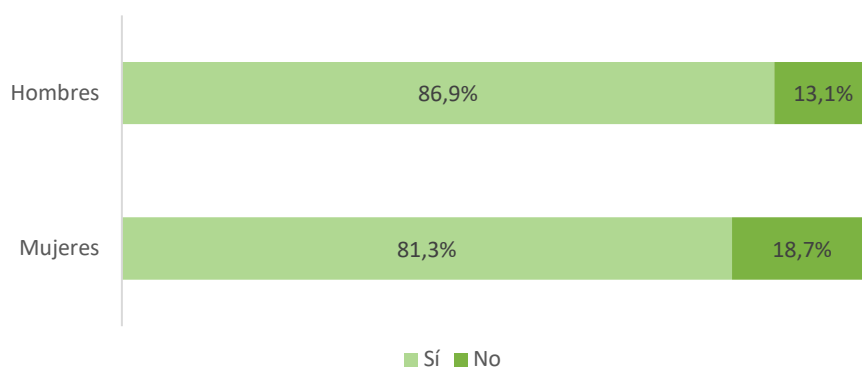
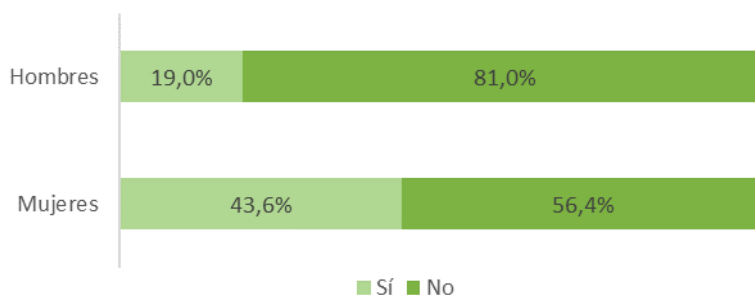


Figura 44. Discriminación en procesos de promoción laboral por considerar que los criterios empleados dependen del sexo o género de la persona (para aquellas personas que consideran que los criterios no son equitativos)



La discriminación en el ámbito laboral es percibida por las mujeres de manera mucho más significativa que por los hombres<sup>30</sup>

- Aproximadamente 4 de cada 10 mujeres consideran que los criterios para las promociones responden a razones de sexo. Pero solo 2 de cada 10 hombres así lo admiten también.

<sup>30</sup> Se ha detectado una asociación estadísticamente significativa entre sexo y percepción de discriminación en los procesos de promoción ( $\chi^2$  de Pearson = 22,700,  $df = 1$ ,  $p < 0,001$ ).



## CONCLUSIONES

### Ámbito laboral

- **Los niveles de empleo, paro e inactividad mejoran y se equiparan entre hombres y mujeres.** Esto marca una diferencia respecto a colectivos con un nivel de cualificación inferior, que presentan unas mayores diferencias por sexo. La educación, veinte años después, continúa actuando como un elemento de movilidad social ascendente y, sobre todo, como un mecanismo de igualación de oportunidades en términos de sexo. Estos mismos resultados ya aparecieron en el primer estudio (AQU CATALUNYA, 2010), lo que llevó a pensar en un cambio de tendencia en relación con el modelo del *bread-winner*, según el cual el hombre es el responsable máximo de la economía familiar.<sup>31</sup>
- Las pequeñas diferencias iniciales entre hombres y mujeres en cuanto a **la temporalidad de los contratos y la adecuación del empleo acaban desapareciendo** a medida que avanza la carrera profesional.
- Sin embargo, se identifican tres grandes diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, las tres estrechamente vinculadas a la maternidad/paternidad:
  - a) **El trabajo a tiempo parcial.** El empleo a tiempo parcial es una realidad muy feminizada, y totalmente vinculada al cuidado de personas dependientes, ya que veinte años después de la graduación coincide con el momento temporal de la maternidad/paternidad. Si bien a los tres años de obtener el título la opción de la jornada a tiempo parcial ya es muy superior entre las mujeres, a los veinte años crece de manera importante, mientras que disminuye entre los hombres. El motivo principal en ellas es el familiar; en cambio, las motivaciones de ellos son diversas, y la familiar es minoritaria.
  - b) **El techo de cristal.** El incremento en el porcentaje de ocupación y actividad de las mujeres no se ha visto trasladado a la obtención de cargos de responsabilidad: es el llamado techo de cristal. Los hombres, las personas con hijos/as y las que trabajan en el sector privado tienen más probabilidades de asumir estas posiciones, independientemente de la titulación cursada.
  - c) **La brecha salarial.** A la hora de analizar los factores que son explicativos de la brecha salarial en el colectivo universitario, los resultados muestran que el desequilibrio salarial por razón de sexo evidenciado por la bibliografía, sin distinguir por nivel educativo, pierde relevancia para el caso de las personas universitarias, y solo da razón de un porcentaje muy bajo de la variabilidad de los sueldos. La enseñanza cursada desempeña un papel más importante. Es decir, la diferencia de ganancias entre hombres y mujeres viene causada en parte por la elección de la titulación, controlando la segregación horizontal existente. El resto de la variabilidad en las ganancias la explican fundamentalmente las condiciones laborales del individuo (tener contrato fijo, realizar funciones universitarias y tener

---

<sup>31</sup> Modelo sociológico basado en la asignación diferenciada de roles y que atribuye a los hombres el papel de cabezas de familia y de proveedores principales de ingresos, y a las mujeres el papel de amas de casa y de proveedoras secundarias de ingresos o no proveedoras (*Recull de termes Dones i Treball*, 2007).

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

un cargo de dirección/gerencia) y el tipo de organización (trabajar en una empresa mediana o grande y en el sector privado). Finalmente, en cuanto a la dimensión de la familia introducida mediante la maternidad/paternidad, los hijos/as de hasta 6 años coinciden con una ligera variación al alza de las ganancias, aunque el peso es muy pequeño. Este resultado indica que la formación de la familia es una decisión que se toma cuando se alcanza un determinado umbral en las condiciones laborales y económicas del núcleo familiar.

- Finalmente, más allá de que puedan darse otras formas invisibilizadas de discriminación, las mujeres perciben más discriminación directa que sus compañeros (en una entrevista de trabajo o en una promoción), aunque el 20 % de los hombres afirman que hay discriminación por razón de género en los procesos de promoción.

### Ámbito familiar

- La carga de horas en las tareas realizadas en el ámbito personal y familiar dibuja la persistencia de una **división sexual de las tareas domésticas y familiares**. Las mujeres dedican más horas a las tareas del hogar que los hombres. Y cuando llegan los hijos/as, a pesar de que los hombres universitarios incrementan su dedicación al hogar, la distancia en horas se agrava.
- Este comportamiento desigual en el ámbito familiar privado se traduce en **estrategias de conciliación divergentes por sexo** en el momento de la maternidad/paternidad. En términos generales, cuando no hay hijos/as, las horas de dedicación al trabajo y de contrato y la disposición a viajar o trabajar fuera son muy similares entre ambos sexos. Sin embargo, con la llegada de la descendencia, ellas recortan horas de contrato y reducen significativamente su disposición a todo aquello que implique marcharse fuera de casa o ausentarse durante unos días.
- Estas estrategias diferenciadas se observan también a la hora de adoptar **medidas de conciliación dentro de la empresa**. Aunque hombres y mujeres disfrutan de este tipo de medidas por igual, ellas adoptan mayoritariamente la jornada reducida, lo que implica una reducción del salario, además de otros efectos indirectos en las posibilidades de optar a determinados trabajos, ascensos o promociones. Los hombres se deciden por alternativas como la jornada flexible o trabajar desde casa.

## EPÍLOGO DEL GRUPO DE TRABAJO: CONSIDERACIONES RESPECTO A LAS CONCLUSIONES<sup>32</sup>

El estudio pone de manifiesto algunos puntos de interés especial:

- La igualdad por razón de sexo entre los graduados y graduadas universitarios obtiene mejores resultados que para el resto de la población, especialmente en cuanto a la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral. La inversión en capital educativo sigue siendo una apuesta para la igualdad de oportunidades.
- Hay que destacar que en la medida en la que una parte de las diferencias se explican por la titulación cursada, es necesario trabajar para fomentar una elección más informada de estudios que no orientan a la juventud a optar por carreras que refuerzan los roles de género que tradicionalmente asignan a las mujeres a tareas vinculadas al cuidado y a la educación, y a los hombres a actividades más físicas y de manipulación. Las campañas de fomento de los estudios STEM entre las chicas son un buen ejemplo, pero también se deben promover entre los chicos carreras feminizadas como las vinculadas a la educación o la enfermería. Solo la presencia cotidiana de una diversidad de roles de género en todos los espacios educativos potenciará una transformación en el imaginario de niños y niñas y jóvenes para dibujar opciones de carreras que no estén condicionadas por las tradicionales convenciones de género. Hay que seguir trabajando por una política coeducativa más inclusiva de las mujeres y promover una cultura más equitativa y abierta a nuevos horizontes en los proyectos profesionales que no se determinen en términos masculinos o femeninos. Por lo tanto, es necesaria la transformación de los contenidos del currículo, de las narrativas y de los espacios dentro de la escuela, poniendo en valor las actitudes y los comportamientos más feminizados y masculinizados y fomentándolos, independientemente del sexo. Y todo ello implica intervenir sobre los diferentes agentes de socialización y analizar profundamente las acciones encaminadas a modificar esta realidad.
- Si bien se ha avanzado en el establecimiento de medidas de conciliación por parte de las empresas, se debe seguir trabajando para que estas medidas no se conviertan en un mecanismo de reproducción de las desigualdades. La feminización de la jornada reducida informa de la perpetuación de una división sexual que, ya existiendo en el ámbito de la vida privada, se perpetúa en el ámbito laboral. Se necesita una mayor flexibilización que ayude a conciliar sin que implique necesariamente una reducción en el salario y el horario laboral solo para las mujeres, con implicaciones directas en la trayectoria profesional futura.
- Una mayor corresponsabilidad en las tareas del hogar y de cuidado está en la base de una sociedad justa y equitativa, tanto para hombres como para mujeres, en la que ambos disfruten de las mismas oportunidades laborales, pero también de unos espacios familiares de calidad y ausentes de conflicto en la distribución del tiempo. Pensar que la corresponsabilidad es una cuestión individual que recae en el ámbito de las

---

<sup>32</sup> Para la elaboración de este estudio, AQU Catalunya pidió la colaboración de tres personas expertas con el objetivo de fundamentar la estructura del informe y la interpretación de sus resultados.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

negociaciones familiares supone ignorar las desigualdades estructurales y las constricciones con las que hombres y mujeres toman decisiones. La corresponsabilidad debe ser pensada teniendo en cuenta el régimen de bienestar en el que nos encontramos, desde una mirada de género crítica que analice el papel que desempeñan las políticas de empleo orientadas a ampliar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, los programas y medidas orientados al cuidado de niños y niñas y personas vulnerables, las políticas de permisos de paternidad/maternidad, y las medidas de flexibilidad laboral y de conciliación con la vida familiar (EUROFOUND, 2016, 70-71). Y, por lo tanto, se debe garantizar que la legislación vigente no contribuya a generar una discriminación estadística por género, como algunos estudios apuntan respecto a determinadas modalidades de permisos parentales (López, 2021).

- Por último, pero no menos importante, hay que hacer hincapié en que todas estas transformaciones deben ir acompañadas de cambios más profundos en los patrones culturales que nos acompañan en nuestra cotidianidad. Son cambios lentos y los más complejos, pero necesarios, en los que debe implicarse toda la sociedad; desde las escuelas hasta los medios de comunicación, pasando por las empresas, las familias y el mundo de la política.

Luis Ortiz Gervasi

Mary Nash

Helena Troiano Gomà

## BIBLIOGRAFÍA

- AQU CATALUNYA (2010) *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2012) *Gènere i inserció laboral. Dones i homes deu anys després de graduar-se, iguals o diferents?* Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- CONNOLLY, S.; GREGORY, M. (2009) The part-time pay penalty: earnings trajectories of British women. *Oxford Economic Papers*, 61, i76-i97.
- DIRECCIÓ GENERAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL (2007) *Recull de termes Dones i Treball*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.
- Encuesta de población activa. Primer trimestre 2020*. Instituto Nacional de Estadística (INE).
- EUROFOUND (2013) *Women, men and working conditions in Europe*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- EUROFOUND (2016) *The gender employment gap: challenges and solutions*. Luxemburg: European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions.
- PAZOS MORÁN, M. (2013) *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- UNESCO-IESALC (2021) [Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?](#) (consulta: 1 de junio de 2021).

## FICHA TÉCNICA

Tabla 3. Personas encuestadas a los veinte años de haberse graduado<sup>33</sup>

<b>Población</b>	Personas que se titularon en el curso 2000-2001, excepto las de Medicina (curso 1998-1999)
<b>Periodo de la encuesta</b>	Del 16/01/2020 al 12/06/2020. Para evitar el efecto de la crisis sanitaria de la COVID-19, durante las semanas afectadas se pregunta por la situación laboral en febrero de 2020
<b>Duración media de la encuesta</b>	Si trabajan: 11' 36'' Si no trabajan ahora: 9' 16'' Si no han trabajado nunca: 4' 36''
<b>Universidades participantes<sup>34</sup></b>	UB, UAB, UPC, UPF, UdL, UdG, URV

Tabla 4. Datos de población y muestra de los titulados veinte años después de obtener el título equivalente al grado universitario, por subámbito ampliado

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
101 Filosofía e Historia	601	188	31,3 %	5,9 %
102 Lenguas y Literaturas	640	178	27,8 %	6,2 %
103 Artes y Diseño	18	5	27,8 %	38,3 %
201 Economía, Empresa y Turismo	1.405	337	24,0 %	4,7 %
202 Derecho, Laboral y Políticas	1.240	283	22,8 %	5,1 %
203 Comunicación y Documentación	353	105	29,7 %	8,0 %
204 Educación	1.263	333	26,4 %	4,6 %
205 Intervención Social	197	55	27,9 %	11,2 %
301 Ciencias Biológicas y de la Tierra	420	119	28,3 %	7,6 %
302 Ciencias Experimentales y Matemáticas	362	114	31,5 %	7,6 %
401 Enfermería y Salud	394	114	28,9 %	7,7 %
402 Psicología y Terapia	400	112	28,0 %	7,9 %
403 Medicina y Ciencias Biomédicas	432	95	22,0 %	8,9 %
501 Arquitectura, Construcción y Civil	523	137	26,2 %	7,2 %
502 Tecnologías Industriales	1.044	322	30,8 %	4,5 %
503 TIC	683	180	26,4 %	6,3 %
504 Agrícola, Forestal y Pesca	526	175	33,3 %	6,1 %
<b>Total</b>	<b>10.501</b>	<b>2.852</b>	<b>27,2 %</b>	<b>1,6 %</b>

<sup>33</sup> Los datos que se presentan en este informe están ponderados según el muestreo estratificado por sexo y subámbito ampliado.

<sup>34</sup> Se corresponden con las universidades que participaron en la primera encuesta de género en 2010, y sobre cuya población se ha hecho el seguimiento a los veinte años de haberse graduado.

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

Tabla 5. Muestra de personas tituladas por sexo y subámbito ampliado (2020)

	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
101 Filosofía e Historia	110	78	188	58,5 %	41,5 %
102 Lenguas y Literaturas	152	26	178	85,4 %	14,6 %
103 Artes y Diseño	4	1	5	80,0 %	20,0 %
201 Economía, Empresa y Turismo	189	148	337	56,1 %	43,9 %
202 Derecho, Laboral y Políticas	177	106	283	62,5 %	37,5 %
Comunicación y Documentación	68	37	105	64,8 %	35,2 %
204 Educación	284	49	333	85,3 %	14,7 %
205 Intervención Social	50	5	55	90,9 %	9,1 %
301 Ciencias Biológicas y de la Tierra	83	36	119	69,7 %	30,3 %
302 Ciencias Experimentales y Matemáticas	73	41	114	64,0 %	36,0 %
401 Enfermería y Salud	103	11	114	90,4 %	9,6 %
402 Psicología y Terapia	98	14	112	87,5 %	12,5 %
403 Medicina y Ciencias Biomédicas	70	25	95	73,7 %	26,3 %
501 Arquitectura, Construcción y Civil	55	82	137	40,1 %	59,9 %
502 Tecnologías Industriales	67	255	322	20,8 %	79,2 %
503 TIC	33	147	180	18,3 %	81,7 %
504 Agrícola, Forestal y Pesca	83	92	175	47,4 %	52,6 %
<b>Total</b>	<b>1.699</b>	<b>1.153</b>	<b>2.852</b>	<b>59,6 %</b>	<b>40,4 %</b>

Tabla 6. Modelo lineal mixto para explicar las ganancias brutas anuales de las personas ocupadas a tiempo completo

Predictores	Coefficientes	SE	p
(Intercept)	14797,36	1304,9	< 0,001
Sexo: hombres	2896,03	540,48	< 0,001
Edad agrupada: 48-65 años	-128,26	822,96	0,876
Edad agrupada: más de 65 años	189,83	2514,38	0,94
Hijos/hijas de hasta 6 años	2010,08	613,38	0,001
Hijos/hijas de más 6 años	1057,83	600,19	0,078
Número de trabajadores/as: mediana y grande	6536	818,42	< 0,001
Sector: privado	2357,13	557,94	< 0,001
Contrato fijo: sí	3967,73	664,46	< 0,001
Funciones desarrolladas en el lugar de Trabajo: funciones universitarias	4533,78	793,25	< 0,001
Responsabilidades de dirección/gerencia: sí	6623,64	664,35	< 0,001
<b>Efectos aleatorios</b>			
$\sigma^2$		132099790,2	
$\tau_{00}$ enseñanza		29046454,77	

## La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios

ICC	0,18
<i>N</i> enseñanza	83
Observaciones	2.460
$R^2$ marginal / $R^2$ condicional	0,109 / 0,270
AIC	52970,089

Tabla 7. Modelo logístico para explicar la asunción de cargos de responsabilidad sobre otras personas

Predictores	OR	SE	<i>p</i>
(Intercept)	0,51	0,83	0,422
Sexo: hombres	2,1	0,16	< 0,001
Edad	1,01	0,02	0,584
Sector: privado	1,58	0,15	0,002
Jornada a tiempo completo: sí	2,05	0,22	0,001
Jornada reducida: sí	1,25	0,16	0,172
Número de trabajadores/as: mediana y grande	0,38	0,28	0,001
Maternidad/paternidad: sí	1,73	0,18	0,002
Efectos aleatorios			
$\sigma^2$		3,29	
$\tau_{00}$ enseñanza		0,08	
ICC		0,02	
<i>N</i> enseñanza		78	
Observaciones		999	
$R^2$ marginal / $R^2$ condicional		0,102 / 0,122	
AIC		1250,758	



## EQUIPO DE REDACCIÓN

### > Redacción

Lidia Daza Pérez	Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento
Anna Prades Nebot	Jefa del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento
Dani Torrents Vilà	Gestor de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento
Núria Mancho Fora	Técnica de gestión del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

### > Colaboración

Pep Mateos González	Gestor de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento
Martí Casadesús Fa	Director

### > Equipo de trabajo

Luis Ortiz Gervasi	Departamento de Ciencias Políticas y Sociales, Universitat Pompeu Fabra
Mary Nash	Departamento de Historia y Arqueología, Universitat de Barcelona
Helena Troiano Gomà	Departamento de Sociología, Universitat Autònoma de Barcelona

Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña

Julio de 2021 · AQU-35-2021



Web: [www.aqu.cat](http://www.aqu.cat) · Twitter: [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)