



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

Resumen del estudio

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. Dado que hombres y mujeres no se distribuyen aleatoriamente por titulaciones (fenómeno que se conoce como segmentación horizontal), es complejo determinar si las diferencias detectadas por sexo en la inserción laboral de las personas universitarias 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 empleo, paro e inactividad por razón de sexo al cabo de veinte años de haberse graduado 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.

- Formar 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, con un 72 %, como para mujeres, con un 87 %). Ahora bien, este motivo es claramente más elevado para las mujeres (19,6 %) que para los hombres (4,3 %).
- 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 dirección o gerencia**. La jornada a tiempo parcial es una característica laboral claramente feminizada (16,3 % de las mujeres frente al 5 % de los hombres). 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 el horario flexible (64,2 %) o la **jornada reducida (56,4 %)**, mientras que ellos optan por flexibilización de horario (82,5 %), jornada intensiva (60,5 %), o trabajar desde casa (56,5 %). Todas ellas son medidas que no implican una reducción en la participación en el mercado laboral. 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 ocupadas a tiempo completo, se detecta una **clara brecha salarial**: a los tres años de haberse graduado, ellas ganaban el 86 % del salario de sus compañeros, y al cabo de veinte años **este porcentaje se reduce hasta el 82 %**. Sin embargo, es importante destacar que la **titulación** sigue siendo el factor que tiene un mayor impacto en las desigualdades salariales, y explica el **18 % de la variabilidad** en las ganancias brutas anuales de las personas encuestadas.
- También se identifica la existencia del fenómeno **del techo de cristal**: las mujeres que ocupan posiciones de dirección/gerencia representan el 7,5% del total, mientras que en los hombres este porcentaje es el 16,9%. ¿De qué depende la asunción de cargos de responsabilidad sobre otras personas? Los **hombres** tienen el **doble de posibilidades** de ocupar estos cargos, **tener hijos/as** incrementa las opciones en un **73%**, **tanto en hombres como en mujeres**, y trabajar en el sector privado lo hace en un **58%** respecto de quien trabaja en el sector público.
- Las desigualdades objetivas evidenciadas en el mercado laboral, y que afectan claramente a las mujeres, vienen acompañadas del hecho de ocupar una posición más vulnerable en cuanto a cuestiones más subjetivas como son: que las mujeres consideran **tener una distribución inadecuada del tiempo** dedicado a los diferentes ámbitos de su vida que se acentúa con la maternidad (pasando del 40 % al 62 % en el caso de ellas, y

del 27 % al 43 % en el de ellos), y perciben **una mayor discriminación en el mercado laboral** a la hora de promocionar, por motivos de sexo (en un 44 % las mujeres frente a un 19 % los hombres).

- Finalmente, el equipo de personas expertas que han colaborado en el estudio hacen una valoración de las conclusiones y ponen de manifiesto algunos puntos de interés especiales: la educación superior como mecanismo para la igualdad de oportunidades, la importancia de dedicar más esfuerzos a una política coeducativa que permita una elección informada y unas trayectorias educativas y profesionales libres de cualquier convención de género y, en último lugar, una mayor flexibilidad en las medidas de conciliación, bajo la premisa de una mayor corresponsabilidad para construir una sociedad más equitativa y justa para todos. 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 habría 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.