

# GÈNERE I INSERCIÓ LABORAL DEL COL·LECTIU UNIVERSITARI



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



# GÈNERE I INSERCIÓ LABORAL DEL COL·LECTIU UNIVERSITARI

EDUCACIÓ SUPERIOR I TREBALL



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de Catalunya

AQU Catalunya, 2010

Biblioteca de Catalunya. Dades CIP:

**Gènere** i inserció laboral del col·lectiu universitari

Bibliografia

ISBN 9788469305294

I. Bará Temes, Javier

II. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

1. Llicenciats universitaris – Treball – Catalunya

2. Llicenciades universitàries – Treball – Catalunya

3. Mercat de treball – Catalunya – Diferències entre sexes

378:331.5(467.1)

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Via Laietana, 28, 5a planta

08003 Barcelona

© Autors: **Javier Bará Temes** (coord.), **Sebastián Rodríguez Espinar** (coord.),  
**Anna Prades Nebot**, **Caterina Cazalla Lorite**, **Lorena Bernáldez Arjona**,  
**Sergi Sánchez Castiñeira**.

L'estudi ha estat realitzat amb el finançament de l'Institut Català de les Dones



Disseny i maquetació: Josep Turon i Sasha Cristòfol

Primera edició: març 2010

ISBN: 978-84-693-0529-4

Dipòsit legal: B-5.085-2010

El contingut de l'informe és responsabilitat de l'equip de recerca i no representa l'opinió institucional d'AQU Catalunya. S'autoritza la reproducció total o parcial, citant la font i els autors.

Disponible també en versió electrònica:

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



# SUMARI

<b>Presentació</b> .....	<b>9</b>
<b>Pròleg</b> .....	<b>13</b>
<b>Introducció</b> .....	<b>19</b>
<b>1. L'escenari i els agents en la relació entre educació superior i treball</b> .....	<b>23</b>
1.1 Introducció .....	23
1.2 Un nou escenari .....	25
1.3 Una preocupació creixent .....	47
<b>2. Enfocaments explicatius de la relació entre educació i treball</b> .....	<b>53</b>
2.1 La teoria del capital humà .....	53
2.2 La teoria de la reproducció social .....	55
2.3 El fenomen de la sobreeducació vist des d'aquests dos marcs teòrics .....	55
2.4 El fenomen del gènere vist des de la teoria del capital humà i la teoria de la reproducció social .....	58
2.5 Crítiques a les teories del capital humà i de la reproducció social .....	61
2.6 El discurs de l'ocupabilitat .....	64
<b>3. Metodologia</b> .....	<b>73</b>
<b>4. La qualitat de la inserció entre la població graduada</b> .....	<b>81</b>
4.1 Taula d'indicadors per al seguiment de la qualitat de la inserció laboral .....	81
Indicador 1. Taxa d'ocupació .....	82
Indicador 2. Taxa d'atur .....	86
Indicador 3. Taxa d'inactivitat per motius familiars .....	90
Indicador 4. Percentatge de contractes fixos .....	92
Indicador 5. Percentatge de contractes temporals .....	96
Indicador 6. Ocupació en càrrecs de gestió .....	102
Indicador 7. Satisfacció amb la feina .....	108
Indicador 8. Retribució .....	112
Indicador 9. Taxa d'adequació a funcions universitàries .....	117

Indicador 10. Taxa de treball a temps parcial .....	121
Indicador 11. Índex de qualitat ocupacional .....	126
4.2 Resum del comportament dels indicadors per subàmbits i gènere ..	129
<b>5. Variables predictives de l'índex de qualitat ocupacional del col·lectiu de dones graduades .....</b>	<b>135</b>
5.1 Tècnica d'anàlisi .....	137
M0. Estimació del model nul .....	140
M1. Model amb la variable explicativa àmbit per explicar les diferències entre el factor d'agrupació subàmbit d'estudi .....	143
M2. Estimació del model amb les variables explicatives d'entrada a la universitat. ....	146
M3. Estimació del model amb les variables explicatives de progrés a la universitat .....	149
M4. Estimació del model amb les variables de valor afegit .....	152
M5. Estimació d'un model global .....	154
M6. Estimació d'un model amb variables que caracteritzen el lloc de treball .....	156
5.2 Discussió dels resultats .....	156
<b>6. Conclusions .....</b>	<b>165</b>
6.1 Els processos d'inserció laboral de les graduades i els graduats ...	165
6.2 Enfocaments explicatius de les relacions entre educació i treball ...	167
6.3 La inserció laboral de la dona universitària a Catalunya: mites i realitats sobre la discriminació laboral femenina .....	168
6.4 L'explicació de la qualitat ocupacional .....	173
6.5 La metodologia per al treball dels estudis sobre la inserció laboral en l'educació superior .....	173
6.6 Noves propostes per al tractament del fenomen de la inserció laboral de la dona universitària: perspectives d'estudis .....	175
6.7 Orientacions i propostes d'actuació .....	176
<b>Bibliografia .....</b>	<b>181</b>

<b>Annexos</b> .....	<b>193</b>
Annex I. Enquesta Titulats 2004 .....	193
Annex II. Llista de variables de la base de dades .....	201
Annex III. Taules d'àrees i subàrees .....	211
Annex IV. Resultats complementaris .....	217
Annex V. Transformació de les variables diferencials .....	229
Annex VI. Diagrama de caixa de l'índex de qualitat ocupacional .....	233
Annex VII. Perfil de dones amb un índex de qualitat ocupacional inferior al 25% .....	235
Annex VIII. Altres models jeràrquics .....	237





# PRESENTACIÓ



## PRESENTACIÓ

Parlar de qualitat sense mesurar variables no té sentit. Si no coneixem el que tenim i no disposem de referents, difícilment sabrem cap on hem d'anar i, encara menys, com podem millorar-ho.

Una de les opinions que ha penetrat més profundament en l'ideari col·lectiu, i que malauradament encara avui en dia alguns sectors fomenten, és que "les universitats públiques són una fàbrica d'aturats". I aquesta afirmació, és certa?

L'any 2001 AQU Catalunya i les set universitats públiques catalanes (Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili) van realitzar la primera enquesta conjunta d'inserció laboral als graduats i graduades de les universitats catalanes, per conèixer, entre altres qüestions, els temps, la qualitat i les vies de la seva inserció, i també per saber el seu grau de satisfacció respecte a la formació rebuda.

Aquest projecte pioner, que per primer cop es feia de manera global, va implicar l'harmonització dels estudis d'inserció laboral que les universitats catalanes duïen a terme de forma separada. El propòsit d'aquest projecte ambiciós era poder comparar i integrar la informació amb l'objectiu d'extreure'n conclusions fiables en l'àmbit català.

Atesa la importància de les dades que proporcionava l'enquesta, es va decidir realitzar-la amb una periodicitat triennal (2001, 2005 i 2008), per tal de generar històrics que permetessin veure l'evolució dels graduats i graduades en relació amb la seva inserció i analitzar tendències.

La pregunta que he formulat abans la podem respondre amb les dades que tenim. Segons la darrera enquesta d'inserció laboral de l'any 2008, tres anys després de graduar-se, el 93,5% de les persones enquestades treballen, el 88% dels ocupats ho fan a temps complet i l'atur solament afecta el 3% dels graduats.

Probablement, la conjuntura econòmica actual haurà alterat la inserció laboral de la població graduada universitària, i la quarta enquesta d'inserció laboral que durem a terme l'any vinent ens indicarà en quina mesura. Tanmateix, la reflexió que volia introduir en aquesta presentació és que, si no som capaços de mesurar i després analitzar de manera rigorosa la informació de què disposem, difícilment prendrem decisions encertades.

AQU Catalunya, partint de les dades de l'enquesta, presenta tres estudis. El primer analitza les relacions entre l'estatus familiar, el bagatge acadèmic i la inserció

professional. El segon aprofundeix en l'adequació de la formació universitària al mercat laboral. I el tercer estudi, que s'ha realitzat amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones, analitza la qualitat de la inserció laboral des d'una perspectiva de gènere, i proposa un model explicatiu de la inserció de les dones graduades. Tots tres estudis, basats en dades fiables, ens donen una perspectiva fonamentada sobre la realitat.

Vull agrair als consells socials de les universitats públiques catalanes, a la Universitat de Vic i a la Universitat Oberta de Catalunya que impulsin, juntament amb l'Agència, la realització de l'enquesta triennial d'inserció laboral dels graduats universitaris. És un projecte de gran abast i impacte per al sistema universitari català. I, finalment, també vull expressar el nostre agraïment als investigadors, investigadores i personal tècnic que han participat en l'elaboració dels tres estudis. Sense les aportacions de la recerca un país no innova ni creix. I sense dades només som una altra persona amb opinió.

Joaquim Prats Cuevas

President d'AQU Catalunya

# PRÒLEG



## PRÒLEG

Els estudis d'inserció laboral proveeixen les institucions universitàries de multitud d'indicadors que han de permetre la millora de la planificació dels seus estudis, del disseny dels perfils de formació i dels sistemes d'orientació als estudiants.

Més enllà de l'ús d'indicadors descriptius de la inserció laboral per a la millora de la qualitat universitària, els estudis d'inserció laboral —a escala de sistema— permeten abordar qüestions significatives que superen la institució universitària particular, com és l'aprofundiment en temàtiques d'interès de la transició laboral. És per això que AQU Catalunya, a banda d'informar dels resultats dels estudis d'inserció laboral, posa a l'abast dels investigadors socials les bases de dades a fi d'aprofundir el coneixement dels aspectes clau de la inserció laboral.

Oferir informació útil per a les titulacions requereix una mostra molt elevada, cosa que fa que la base de dades de resultats sigui molt rica, i més quan ja es disposa de tres promocions enquestades de més de 10.000 graduats i graduades cadascuna. Aquesta base de dades és probablement una de les més grans a Europa i té un interès enorme per a la investigació sobre la transició al mercat laboral.

AQU Catalunya, encoratjada pels consells socials de les universitats públiques catalanes, ha posat a la disposició de la comunitat científica aquests resultats, alhora que ha encarregat estudis d'interès sobre aspectes determinats del pas del món educatiu al món laboral.

Després de tres enquestes d'inserció laboral —realitzades els anys 2001, 2005 i 2008— i més d'una desena d'investigacions dutes a terme per diferents grups de les universitats catalanes, el cos de coneixement generat sobre la transició al mercat laboral comença a ser considerable. Els tres nous estudis que s'incorporen a la col·lecció "Educació Superior i Treball" d'AQU Catalunya aprofundeixen en tres temàtiques de gran rellevància per a l'interès de la societat catalana: l'equitat en els resultats d'inserció laboral pel que fa a l'origen social, l'equitat pel que fa al gènere i l'adequació de la formació universitària al mercat laboral.

L'estudi *Les universitats catalanes, factor d'equitat i de mobilitat professional*, realitzat pel Dr. Jordi Planas i la Dra. Sandra Fachelli del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona, se centra a analitzar la igualtat d'oportunitats entre l'estudiantat per raó de sexe, tant pel que fa a l'accés com al rendiment o a les perspectives d'inserció professional. En l'estudi també s'analitza l'impacte de la formació prèvia dels joves en el seu rendiment acadèmic i en la inserció professional.

L'estudi posa de manifest que les universitats catalanes desenvolupen una funció social important pel que fa a l'equitat i la mobilitat ocupacional dels joves. En especial, posa en relleu el rol que juguen les universitats públiques de fora de Barcelona a l'hora d'assegurar aquesta equitat. Segons els autors, aquestes universitats han tingut un paper clau en la democratització dels estudis universitaris a Catalunya.

L'estudi *Adequació de la formació universitària al mercat de treball*, elaborat pel Dr. Enric Corominas, del Departament de Pedagogia, la Dra. Carme Saurina, del Departament d'Economia, i la Dra. Esperança Villar, del Departament de Psicologia de la Universitat de Girona, analitza de manera conjunta, per primera vegada a Catalunya, les tres enquestes d'inserció laboral de la població graduada universitària dutes a terme fins ara, per tal de donar resposta a qüestions com ara la valoració de l'adequació de la formació universitària i si aquesta adequació ha millorat durant els anys transcorreguts entre la primera enquesta (2001) i la tercera (2008).

Els resultats mostren que, si bé el nivell de coneixements amb què la població graduada afronta el mercat de treball és adequat, la transformació cap a un model formatiu basat en les competències transversals relacionades amb el món professional està en un estat encara molt incipient. Tot i que és cert que les promocions analitzades formen part d'ensenyaments pre-Bolonya, no és menys cert que la manca de canvi mostra que els indicadors sobre els déficits formatius detectats en aquests estudis d'inserció laboral no s'han fet servir per introduir canvis en les metodologies docents. Caldrà esperar els estudis amb població graduada de titulacions ja adaptades a l'Espai europeu d'educació superior per veure si els canvis normatius tenen efecte en els models formatius.

Finalment, l'estudi *Gènere i inserció laboral del col·lectiu universitari*, elaborat per personal d'AQU Catalunya amb el suport de l'Institut Català de les Dones, analitza les diferències entre homes i dones i mostra uns resultats aparentment sorprenents: al cap de tres anys de finalitzar els estudis no s'han trobat diferències significatives entre homes i dones, un cop controlat l'efecte de la tipologia de titulació cursada. Hi ha dues raons que expliquen aquest fenomen: en primer lloc, el fet de controlar l'efecte del nivell i la tipologia d'estudis en els resultats de la inserció laboral, cosa que no s'acostuma a fer en la recerca de gènere; i, en segon lloc, que és probable que els fenòmens com ara el sostre de vidre o la discriminació salarial encara no hagin tingut temps d'aparèixer.

La variable que continua tenint més poder explicatiu en la qualitat de la inserció laboral és la titulació cursada. Per això serà important continuar esmerçant esforços a trencar estereotips i models de masculinitat i feminitat que avui determinen fortament la tria dels itineraris educatius superiors, i posteriorment laborals, d'homes i dones.



Tots tres estudis plantegen noves òptiques de la inserció laboral de la població graduada a les universitats catalanes. Des d'AQU Catalunya continuarem impulsant l'anàlisi de l'extraordinària informació de què disposem i, en col·laboració amb les universitats catalanes, treballarem per ampliar la base de dades amb noves mostres, que ens permetin analitzar l'evolució i predir les tendències.

Seran els responsables del sistema universitari català els qui podran utilitzar aquest coneixement per orientar les seves polítiques i estratègies.

Josep Anton Ferré Vidal

Director d'AQU Catalunya



# INTRODUCCIÓ



# INTRODUCCIÓ

L'estudi que presentem és el resultat de l'anàlisi de la base dades procedent del tercer estudi d'inserció laboral del col·lectiu universitari, coordinat per AQU Catalunya. Els estudis d'inserció laboral de les universitats catalanes són fruit de l'interès dels seus consells socials per obtenir dades i referents sobre la qualitat de la inserció de les persones graduades. Aquests estudis es duen a terme des de l'any 2001 amb una periodicitat triennial, i s'enquesta la població graduada tres anys després de finalitzar la carrera.

Aquesta recerca vol contribuir al coneixement sobre el procés d'inserció laboral del col·lectiu universitari des de la perspectiva de gènere de la manera següent:

- En primer lloc, intenta posar les bases d'un marc teòric sobre la transició laboral de dones i homes universitaris que permeti guiar i contextualitzar el futur de la recerca. Les persones integrants d'aquest grup de recerca estem convençudes que no disposar d'aquests referents teòrics pot implicar dur a terme errors greus en el plantejament metodològic, que condueixin a conclusions esbiaixades o errònies, per exemple, en ignorar la influència de la tipologia de titulació pel que fa a la inserció, cosa que —unida al fet que homes i dones no es distribueixen homogèniament per titulacions— pot portar a conclusions amb poc sentit. Els capítols 1 i 2 representen aquest esforç per contextualitzar el marc teòric, a falta d'un marc teòric específic per a les dones, i per recollir les implicacions dels marcs teòrics existents pel que fa al gènere.
- En segon lloc, proposa i testa una bateria d'indicadors per analitzar la qualitat de la inserció laboral. L'anàlisi descriptiva que recull el capítol 4 permet valorar la qualitat de la inserció per a dones i homes a partir d'onze indicadors, i analitzar les possibles diferències per gènere. Aquesta anàlisi trenca alguns dels mites sobre les diferències de gènere, si bé cal ser conscients que estem analitzant un col·lectiu que només fa tres anys que ha finalitzat els estudis. El capítol acaba amb un resum gràfic del comportament dels indicadors de qualitat per tipologia de titulacions; creiem que aquest quadre d'indicadors pot ser una eina útil per als orientadors i orientadores professionals.
- Finalment, al capítol 5 es proposa, per primera vegada, un model explicatiu de la qualitat de la inserció laboral per a les dones graduades. L'objectiu de fer el plantejament explicatiu només amb el col·lectiu de dones és el de defugir els plantejaments comparatius que utilitzen com a referència els homes, de manera que el que es pretén estudiar és què explica que unes dones tinguin millor qualitat ocupacional que unes altres.

El treball inclou, com és natural, el corresponent capítol de metodologia (capítol 3) i un bloc de conclusions, on es recullen els principals resultats de cadascun dels apartats i també orientacions i polítiques específiques de millora dels processos de transició al mercat laboral.

Esperem que els resultats obtinguts tinguin tant d'interès per a vosaltres com n'han tingut per a nosaltres.

# *1*

## **L'ESCENARI I ELS AGENTS EN LA RELACIÓ ENTRE EDUCACIÓ SUPERIOR I TREBALL**





# 1. L'ESCENARI I ELS AGENTS EN LA RELACIÓ ENTRE EDUCACIÓ SUPERIOR I TREBALL

## 1.1 Introducció

En aquest primer capítol de l'informe s'aborda la caracterització del marc general en què opera la interacció entre la població graduada del sistema universitari i el mercat laboral. L'objectiu del seu contingut és, d'una banda, contextualitzar la proposta teòrica que es troba en les aproximacions d'investigació al contingut del projecte abordat i, de l'altra, establir un referent que faciliti la interpretació dels resultats de la mateixa investigació i de la qual es ret comptes en aquest informe.

En l'àmbit espanyol, a partir del final de la dècada passada i sense un especial debat teòric, es van començar a generar diversos tipus d'estudis la preocupació fonamental dels quals era "conèixer la situació de treball de determinats col·lectius de graduats i graduades", amb l'objectiu de fer un seguiment de la inserció de la població graduada d'una determinada carrera o universitat. Una bona part d'aquests estudis provenien d'iniciatives de les universitats i els consells socials o, de manera puntual, d'algun altre agent. Ha estat en aquesta primera dècada del segle XXI quan han aparegut la majoria d'estudis que, de manera extensiva, han abordat el tema.

D'altra banda, i des d'una perspectiva econòmica (d'economia de l'educació, podríem dir), es duen a terme diverses anàlisis "estructurals", a partir de les bases de dades generades principalment per l'enquesta de població activa (EPA) que periòdicament realitza l'Institut Nacional de Estadística (INE), en les quals es fa una atenció especial als factors associats a la demanda universitària o a les relacions entre factors de caràcter sociodemogràfic i la situació laboral.

La preocupació pel tema, des de la implicació de les institucions universitàries, es posa de manifest en la recopilació recollida en el portal d'inserció laboral de la població graduada universitària, iniciativa de l'ANECA,<sup>1</sup> i especialment en els estudis duts a terme en el sistema universitari públic català amb el suport dels consells socials de les seves universitats i dirigits des d'AQU Catalunya. El seguiment de tres cohorts de població graduada al llarg de la dècada (1998, 2001 i 2004), amb mostres de més d'una desena de milers de persones graduades cadascuna, i amb un període d'interval postgraduació de tres anys, ha donat lloc a estudis de diversa índole (RODRÍGUEZ ESPINAR, 2003; SERRA RAMONEDA, 2007).

---

<sup>1</sup> <<http://www.insercionlaboral.net>>

Si bé en els treballs sempre ha estat present l'anàlisi per gènere, pocs són els estudis que han prestat una atenció especial a l'específica situació laboral de la dona universitària o, quan així ha estat, la limitació de la població i les mostres ha minvat el poder de generalització dels resultats<sup>2</sup> o bé han quedat fora de les mostres algunes poblacions de referència.<sup>3</sup>

Els objectius de la investigació que aquí es presenta, i també les seves característiques metodològiques, es troben àmpliament descrits al capítol 3 d'aquest informe. Es pot afirmar que, amb aquest treball, AQU Catalunya avança un pas més en l'objectiu "d'anar més enllà" d'una simple descripció de la situació laboral del col·lectiu de graduades i graduats de les universitats públiques catalanes<sup>4</sup> o de l'anàlisi, des de la perspectiva de la persona graduada, dels factors d'accés a l'ocupació, així com de la valoració del seu desenvolupament competencial i dels possibles desequilibris d'aquest desenvolupament en relació amb les demandes del lloc de treball (PADRES, RODRÍGUEZ ESPINAR, 2007; RODRÍGUEZ ESPINAR, 2009; RODRÍGUEZ ESPINAR et al., 2010).

La finalitat d'aquests dos primers capítols és presentar diverses teories que aborden la relació entre educació i treball i que intenten donar resposta a certs interrogants que són a la base de l'explicació d'aquesta relació: quins factors influeixen en l'accés a una ocupació?

Com s'apunta a Rodríguez Moreno (2008), les respostes a preguntes com ara les següents ens permetran identificar els factors més influents en l'accés a l'ocupació:

- Quins factors contribueixen i com contribueixen a explicar la situació en el mercat de treball qualificat d'una promoció d'estudiants universitaris?
- Podem dir que una persona té més probabilitats que una altra d'obtenir una feina?
- En funció de quines variables? I si és així, què es pot fer per millorar les possibilitats d'assolir una posició professional?

---

<sup>2</sup> Un treball recent i interessant és el coordinat per B. González García, *Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: empleabilidad y cualificación* (Madrid: 2008). Patrocinat i editat per l'Institut de la Mujer, del Ministeri d'Igualtat, analitza de manera molt detallada la situació laboral, però d'una mostra de només 800 graduades i graduats.

<sup>3</sup> Consideració especial té el projecte REFLEX, d'amplitud europea i en què van participar 48 universitats espanyoles, si bé les seves característiques metodològiques, pel que fa a la mostra espanyola, presenta deficiències significatives. D'aquí la relativitat de les seves conclusions i, per tant, de la utilitat per a aquest treball. L'informe executiu es pot obtenir a: <[http://www.aneca.es/media/158162/InformeejecutivoANECA\\_jornadasREFLEXV20.pdf](http://www.aneca.es/media/158162/InformeejecutivoANECA_jornadasREFLEXV20.pdf)>.

<sup>4</sup> Actualment es pot accedir a aquesta informació a <<http://www.aqu.cat>>.

Quan valorem l'accés a l'ocupació, hem de considerar que conflueixen, d'una banda, la persona que busca feina, amb les seves eleccions, estratègies de planificació i de recerca de feina, i, de l'altra, els processos de selecció del mateix mercat de treball. Per tant, no hi ha un únic determinant que expliqui l'obtenció o no d'una feina, sinó un conjunt de factors que interactuen entre si: factors personals (currículum acadèmic, característiques personals, context familiar...) i factors socials (situació laboral). És necessari tenir clar que la nostra capacitat tindrà límits per part del context laboral, però també possibilitats i, per tant, és molt important saber com interactuen aquestes forces.

## 1.2 Un nou escenari

És evident que la inserció d'una persona amb estudis superiors té una realitat única, un microcontext o escenari on coincideixen la persona que busca una ocupació i la que contracta. És l'escenari immediat de les conductes d'inserció en què actuen les variables individuals, més enllà de les seves credencials academicoprofessionals (actituds, aspiracions i expectatives sobre el mercat de treball), les seves estratègies, i les de reclutament (vies d'oferta de feina) i selecció (criteris i factors de contractació) per part de les empreses que busquen població graduada. Aquest nivell és el que interessa, per exemple, als i les professionals de l'orientació professional. Cada persona és un cas únic i, per tant, s'ha d'establir el marc específic de referència del conjunt de variables que contribueixen a fer que aquesta pugui incrementar les possibilitats d'accedir a una ocupació en un context de graduats i graduades en condicions similars.

Ara bé, per poder ubicar correctament els microcontextos individuals, és molt convenient disposar d'un marc de referència més ampli, el macrocontext, en què se situïn el conjunt dels factors que poden afectar un contingent ampli de la població universitària i que expliquen les variacions en la demanda d'aquest col·lectiu en un temps i un context geogràfic determinats; és a dir, de les condicions objectives (factors socioestructurals) que faciliten o interfereixen l'accés a l'ocupació dels graduats i les graduades catalanes (per exemple, el volum i característiques del col·lectiu i la situació del mercat de treball). El treball de Moreau i Leathwood (2006) posa de manifest la pertinència d'establir les característiques dels dos agents implicats en aquesta relació: el sistema d'educació superior i el mercat de treball.

## 1.2.1 L'alumnat en el sistema d'educació superior

Es pot afirmar que, en el període comprès entre l'última dècada del segle XX i la primera del segle XXI, s'ha imposat el *Mass Higher Education*. Múltiples reformes estructurals, en bona part dels sistemes europeus, com per exemple l'eliminació dels sistemes duals o l'obertura de les polítiques d'accés, han permès assolir xifres com les que es recullen en aquest capítol.

Un altre tema diferent és la situació d'equitat dins de cadascun dels sistemes. Com apunten els estudis d'Archer et al. (2003), si bé s'ha donat una diversificació en la procedència social de l'alumnat, la classe mitjana està sobrerepresentada en bona part dels sistemes.<sup>5</sup>

### a) L'accés a la universitat

En pocs anys la universitat espanyola ha passat de ser una institució d'elit a ser una "universitat de masses". En aquest context, sembla raonable suposar que l'expansió de l'ensenyament superior ha de facilitar l'accés a persones de nivell socioeconòmic més baix. Tanmateix, aquest fet no sempre millora l'equitat social perquè, de vegades, beneficia desproporcionadament les classes socials més altes (HEATH, 2000; MACHIN, VIGNOLES, 2004; McCOWAN, 2007). Conseqüentment, és important analitzar en quina mesura aquest creixement significatiu de la participació en l'ensenyament superior espanyol ha arribat a tots els grups socials, culturals i econòmics.

Diferents estudis realitzats a Espanya en aquesta última dècada (ALBERT, 2000; PETRONGOLO, SAN SEGUNDO, 2002; RAHOMA, 2009) han posat de manifest la influència de les variables sociofamiliars en l'accés i l'elecció d'estudis universitaris. Algunes de les conclusions més unànimes i rellevants són:

---

<sup>5</sup> Martin Trow (1973) va caracteritzar els sistemes d'educació superior de masses:

- L'accés esdevingué més un dret que un privilegi.
- Les funcions de l'ensenyament superior s'ocupaven més de la transmissió d'habilitats i de la preparació per a una gamma àmplia de rols tècnics i econòmics.
- Els currículums esdevingueren més modulars, flexibles i semiestructurats.
- Les institucions esdevingueren més diverses ("ciutats d'intel·lecte" amb estudiants residents i itinerants).
- La selecció esdevingué meritocràtica, amb programes compensatoris per aconseguir la igualtat d'oportunitats.

- Les variables que expliquen la demanda d'ensenyament superior de manera més convincent i estable durant el període observat són les variables relacionades amb característiques personals i familiars, mentre que les variables d'expectativa de feina semblen no influents, sinó que influeixen un procés de desajust entre la demanda d'ensenyament superior i les necessitats de qualificacions del mercat de treball.
- La demanda d'ensenyament superior de les dones ha augmentat de manera contínua durant aquest període. La probabilitat d'accés a la universitat de les dones és el 10% més alta que la dels homes, mentre que en altres aspectes continuen iguals.<sup>6</sup>
- Pel que fa a l'educació dels pares, la influència a l'hora de tenir un títol universitari és més alta per a les dones que per als homes. Per exemple, si el pare té un títol d'ensenyament superior, la probabilitat de tenir estudis universitaris augmenta el 20% per a les dones i només el 15% per als homes.
- L'educació del pare exerceix una influència més gran sobre decisions educatives per als homes, mentre que l'efecte de l'educació de la mare és més gran per a les dones.
- Tenir pares amb nivells d'educació baixos és una barrera cultural a l'assistència a la universitat.
- Respecte a l'estatus laboral del pare, tenir un pare que és un directiu augmenta la probabilitat d'assistència a l'escola, mentre que tenir un pare que és un treballador qualificat, un treballador no especialitzat o desocupat redueix aquesta probabilitat.

---

<sup>6</sup> Com assenyala Rahoma (2009), es poden esmentar diversos factors que poden contribuir a les diferències de gènere en les inversions educatives que els pares fan pels seus fills. Val la pena destacar algunes de les conclusions que es deriven de la revisió documental realitzada sobre els països en vies de desenvolupament:

- Atès que les oportunitats laborals per a dones es restringeixen seriosament, els retorns de l'educació són més grans per als homes que per a les dones, cosa que indueix els pares a proporcionar més escolaritat als fills que a les filles.
- El cost d'oportunitat d'enviar filles a l'escola és més gran que per a fills, atès que les dones són tradicionalment responsables de tenir cura dels fills petits, recollir llenya, aconseguir aigua, atendre bestiar i recollir productes agrícoles.
- L'afiliació familiar d'una dona canvia de la del pare cap a la del marit quan es casa. Així, els pares consideren l'educació més com un cost que com una inversió.
- La cultura musulmana fomenta protegir les noies joves de l'exposició als homes quan s'arriba a la pubertat. Així, la manca d'escoles de noies pot ser una dissuasió important a la continuïtat de les noies en l'escolaritat postobligatòria.

- Un percentatge més alt de persones assalariades i desocupades a la família disminueix aquesta probabilitat.
- Els estudiants de secundària basen les seves decisions sobre l'ensenyament postobligatori en les taxes de desocupació locals. Per exemple, un augment en la desocupació juvenil augmenta la matrícula escolar, a causa de la reducció en el cost d'oportunitat d'escolarització. Tanmateix, un augment en la taxa de desocupació global redueix la proporció de matrícules, fins al punt que transmet perspectives laborals més pessimistes per al futur.
- La relació entre taxa de matrícules i desocupació adulta pot reflectir l'efecte de les limitacions de pressupost més estanc en àrees de desocupació alta.

Les troballes anteriors posen de manifest la indubtable importància que tenen les polítiques actives d'accés a l'educació superior; polítiques que han d'operar en les etapes obligatòries del sistema educatiu, a fi de disminuir l'impacte que factors sociològics estructurals de la família tenen sobre la probabilitat i l'accés al nivell educatiu següent. Com s'ha assenyalat anteriorment, l'equitat en l'accés a l'educació superior no és conseqüència immediata de la igualtat d'oportunitats; aquesta és una condició necessària però no suficient.

## **b) L'evolució de les cohorts d'estudiants universitaris**

Les dades de la taula 1.1 posen de manifest l'impacte no solament de la tendència demogràfica a Espanya, sinó també de la "reorientació" en l'elecció d'estudis. Així, en el període dels vuit cursos que inclouen les dades, s'observa:

- Un descens del 9% del total d'estudiants universitaris en el període comprès entre el 1998-1999 i el 2006.
- El descens és més significatiu a Ciències Experimentals (28,8%), Humanitats (18,2%) i Ciències Socials (13,5%).
- Es produeixen increments lleus a Ciències de la Salut (2%) i Enginyeries (2%).

Atesa la naturalesa de la recerca, sembla lògic preguntar-se sobre la situació de la dona en aquest escenari. En primer lloc, s'ha d'assenyalar que en el període considerat la participació de la dona s'incrementa en 1 punt (del 53,29% al 54,25%) en el total de la població d'estudiants universitaris a Espanya. És interessant observar que, davant del descens d'1 punt en la participació a Humanitats, es produeixen increments de participació de 5 punts a Ciències Experimentals (si el descens en aquesta branca és del 34,8% per als homes, només és del 19,2% per a les dones), 3 punts a Ciències de la Salut (suposa un increment net del 6,6% del total de dones que es matriculen en aquesta branca), 2 punts a Ciències Socials i 1 punt a Enginyeries. En el cas de les carreres tècniques i per al període assenyalat, es

dóna un augment de matrícula femenina de 5.851, la qual cosa representa un increment net en el període del 6%. Es pot afirmar, per tant, que s'observa una certa reorientació en l'elecció d'estudis per part de la dona.

**Taula 1.1 | Evolució en el nombre d'alumnat universitari matriculat per branca de coneixement<sup>7</sup>**

	Curs acadèmic							
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
<b>Nre. total d'ambdós sexes</b>								
Humanitats	161.487	161.999	156.638	149.927	144.110	143.399	136.909	132.119
Ciències Socials i Jurídiques	801.400	794.110	767.215	749.323	728.473	716.231	694.206	693.369
Ciències Experimentals	129.844	127.728	122.198	115.275	109.724	104.939	100.286	95.853
Ciències de la Salut	118.159	120.455	121.038	119.543	119.839	119.921	120.137	121.087
Tècnica	369.268	382.763	387.883	392.839	401.521	395.559	384.157	376.217
<b>Totes les titulacions</b>	<b>1.580.158</b>	<b>1.587.055</b>	<b>1.554.972</b>	<b>1.526.907</b>	<b>1.503.667</b>	<b>1.480.049</b>	<b>1.435.695</b>	<b>1.418.645</b>
<b>Percentatge de dones</b>								
Humanitats	63,56	63,17	63,56	63,27	63,08	64,53	63,06	62,64
Ciències Socials i Jurídiques	60,85	61,08	61,38	62,04	62,29	63,25	62,93	63,07
Ciències Experimentals	54,20	55,14	56,25	57,73	58,44	59,34	59,31	59,29
Ciències de la Salut	71,36	71,63	72,06	73,17	73,77	74,26	74,48	74,20
Tècnica	26,27	26,46	26,82	26,95	27,30	28,08	27,42	27,34
<b>Totes les titulacions</b>	<b>53,29</b>	<b>53,27</b>	<b>53,41</b>	<b>53,68</b>	<b>53,66</b>	<b>54,59</b>	<b>54,15</b>	<b>54,25</b>

Font: González García (2008, 42).

### c) La situació a Catalunya

**Taula 1.2 | Evolució de l'alumnat universitari a Catalunya**

Àmbit MEC	Curs 2002-2003*			Curs 2007-2008		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total
Humanitats	13.516	6.970	20.486	11.261	5.871	17.132
Ciències Socials	42.002	22.443	64.445	40.809	21.954	62.763
Ciències Experimentals	7.880	5.357	13.237	7.074	5.153	12.227
Ciències de la Salut	9.061	2.842	11.903	10.211	3.057	13.268
Tècnica	10.220	31.380	41.600	9.342	27.908	37.250
Gestió i Pràctica de l'Esport	-	-	-	76	243	319
<b>Total</b>	<b>82.679</b>	<b>68.992</b>	<b>151.671</b>	<b>78.773</b>	<b>64.186</b>	<b>142.959</b>

\* No s'hi inclouen les dades de la Universitat de Vic.

A Catalunya, durant l'últim quinquenni (2002-2003 a 2007-2008) es produeix un descens general d'estudiants del 5,7%, amb una repercussió equivalent en homes i dones. No obstant això, si ens fixem en els diferents subàmbits disciplinaris, s'observa que:

- A Humanitats i Ciències Socials el descens és equivalent en homes i dones, si bé en el total d'Humanitats és del 16,7% i només del 2,9% a Ciències Socials.
- A Ciències Experimentals el descens total és del 7,6%, però amb una repercussió més gran en les dones (11,4%) que en els homes (3,8%).
- A Ciències de la Salut l'increment és de l'11,5%, més gran en les dones (11,7%) que en els homes (7,6%).

<sup>7</sup> El curs 2006-2007, segons les estadístiques universitàries del Ministeri d'Educació (2009), es van matricular en estudis universitaris no postgraduats 1.410.440 estudiants. El 48% estava matriculat a carreres de l'àmbit de les Ciències Socials, el 25,4% a carreres de l'àrea Tècnica i només el 6,4% a Ciències Experimentals. El descens en la dècada compresa entre el 1996-1997 i el 2006-2007 va ser del 8,9%.

El curs 2007-2008 es van matricular 1.396.607 alumnes en estudis universitaris de primer i segon cicle, xifra que va suposar l'1,0% menys que el curs anterior. D'aquest total d'alumnat, 758.486 van ser dones, el 54,3% del total.



- A l'àrea Tècnica el descens global és significatiu (10,5%), però més petit en les dones (8,6%) que en els homes (10,8%).

Les dades anteriors, juntament amb el que exposem sobre el volum de població graduada de les últimes cohorts i també amb "l'estoc" de població amb estudis universitaris, posen de manifest un panorama no excessivament optimista en una època en què s'han d'afrontar els reptes d'una "nova economia".

**Taula 1.3 | Distribució percentual (\*) de l'alumnat per àrea d'estudi i comunitats autònomes**

	Humanitats	C. Soc. i Jur.	C. Experim.	C. Salut	Tècnica
Catalunya	9,9	44,2	6,8	10,3	26,0
Andalusia	8,6	48,0	7,5	9,7	22,9
Aragó	6,9	42,9	6,6	11,3	22,9
C. Valenciana	8,7	42,2	6,6	10,1	30,2
C. de Madrid	6,8	42,5	7,6	10,4	27,2
País Basc	7,8	44,9	5,5	5,9	34,4
<b>Total comun. autòn.</b>	<b>9,1</b>	<b>48,0</b>	<b>6,4</b>	<b>8,7</b>	<b>25,4</b>

(\*) El sumatori dels percentatges no dona 100 perquè no s'hi inclouen dues categories (dobles titulacions i màsters) que, sense especificació de l'àrea d'estudi, sí que s'inclouen en el total de l'estadística del Ministeri d'Educació.

Font: *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores* (Ministeri d'Educació, 2009), referides al curs 2006-2007.

## 1.2.2 La població graduada i el mercat laboral

En el capítol 2 de l'obra de Rodríguez Moreno et al. (2008) *Dels estudis universitaris al món del treball*, s'hi analitza el marc de referència en què interrelacionen els diferents factors en la transició de la universitat a la feina. L'espai d'intercanvi que representa el mercat de treball determina les possibilitats d'obtenir una feina a partir de l'ajust entre l'oferta de població graduada i la demanda de persones amb qualificacions superiors. Però aquesta és una relació mediatitzada per l'efecte de les mesures i les polítiques de suport a la transició, que poden, en un moment determinat, decantar la demanda cap a un col·lectiu o un altre de titulades i titulats superiors.

### **a) L'oferta de graduades i graduats**

Sense cap dubte, les possibilitats d'inserció, especialment d'una persona acabada de graduar, depenen del volum de "disponibles"; és a dir, del nombre d'estudiants que surten de cadascuna de les titulacions universitàries i la seva relació quantitativa i qualitativa amb la demanda del mercat de treball.

D'altra banda, la magnitud de les cohorts de població graduada que regularment afloren al mercat de treball està subjecta al "joc" de les moltes variables que van més enllà de les necessitats laborals. Els factors demogràfics, el nivell de benestar social, l'oferta d'estudis universitaris i els requisits d'accés, i les eleccions finals que realitzen els estudiants, influïts pels interessos i les capacitats personals, s'han de prendre en consideració.

Així, el resultat de la interacció entre aquests factors acabarà de configurar el volum i les característiques de la demanda de graduats novells, que se sumaran i competiran en el mateix mercat de treball amb persones graduades amb experiència, a l'atur o que busquen un canvi de feina. Sens dubte seria una "frivolitat" pensar que aquest procés succeeix d'acord amb una planificació de la dinàmica de les necessitats laborals. La variabilitat "intrapersona" supera, de molt, la influència de l'evidència de les denominades "sortides professionals". A continuació s'examinen algunes d'aquestes evidències.

### **b) L'evolució del volum de les cohorts de graduades i graduats**

Les dades de la taula 1.4 són molt eloqüents: es produeix un descens del 7,5% en el total de la població graduada de les universitats espanyoles.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> La diferència entre aquesta dada i la de la taula 1.5 (6,6%) és conseqüència de la discrepància entre les fonts internes (INE) i externes (OCDE); discrepàncies que no s'haurien de produir, tenint en compte que la dada reportada per l'OCDE hauria de tenir la validació de la mateixa font.

**Taula 1.4 | Població graduada universitària per branca de coneixement<sup>9</sup>**

Curs	1998-1999(1)	2002-2003	2006(2)
<b>Dades d'ambdós sexes</b>			
Humanitats	18.701	18.954	15.011
C. Socials i Jurídiques	114.960	109.220	96.605
C. Experimentals	34.721	14.946	12.247
C. de la Salut	21.618 (1999-2000)	23.066	22.124
Tècnica	34.147	43.383	41.289
<b>Totes</b>	<b>202.529</b>	<b>209.569</b>	<b>187.276</b>
<b>Percentatge de dones</b>			
Humanitats	68,04	66,77	66,33
C. Socials i Jurídiques	65,20	66,69	68,35
C. Experimentals	66,48	60,16	65,18
C. de la Salut	75,10 (1999-2000)	75,17	78,09
Tècnica	27,12	28,69	29,61
<b>Totes</b>	<b>59,26</b>	<b>59,30</b>	<b>60,59</b>

Font: González García (2008, 51).

(1) El curs 1998-1999 Ciències Experimentals i Ciències de la Salut apareixen com un sol grup.

(2) A partir del curs 2004-2005, l'INE publica les dades de l'alumnat que acaba els estudis dins de l'any natural, en comptes de considerar, com fins en aquell moment, el curs acadèmic.

Ara bé, el descens en el volum de graduats i graduades que “es posa al mercat” anualment no és homogeni. De les dades de la taula 1.4 podem concloure que:

- El descens més espectacular, i preocupant, es produeix a Ciències Experimentals (-65,8%). Es passa de 34.721 a 12.247 persones graduades. Com s'abordaran els reptes de la investigació, base del desenvolupament i la innovació?

<sup>9</sup> Durant l'any 2008, 184.535 alumnes van completar els seus estudis universitaris. De la totalitat, 112.425 van ser dones, el 60,9% del total, percentatge similar al del curs anterior.

- Alhora que els descensos d'Humanitats (-19,7%) i Ciències Socials (-16%), es dóna un increment del 20,9% a la branca d'Enginyeries (àrea Tècnica) i de l'1% a Ciències de la Salut. No és necessari preguntar-se sobre la problemàtica de manca de graduats i graduades sanitaris. Un aspecte esperançador és l'increment de població graduada en la branca Tècnica.

Pel que fa a la situació de les dones titulades, les dades posen de manifest que:

- Es produeix un increment d'1,4 punts en la taxa de participació de la dona en el volum total del col·lectiu de graduats i graduades del sistema universitari.<sup>10</sup>
- Si bé s'observa un descens de participació de la dona a Humanitats (1,7 punts) i a Ciències Experimentals (1,3 punts), s'incrementa a Ciències Socials i Jurídiques (3 punts), Ciències de la Salut (3 punts) i Tècnica (2,5 punts).

La taula 1.5 posa en relleu el cas singular d'Espanya, com a únic país que presenta un descens del volum de les cohorts de població graduada. És pertinent preguntar-se si és només l'atzar demogràfic el factor "regulador de l'oferta de població graduada". Fins a quin punt és una característica d'una economia basada en la societat del coneixement el descens del volum de graduats i graduades?

---

<sup>10</sup> En altres contextos, com el del Regne Unit, la tendència és similar. El treball de Smetherham (2006) assenyalava que la composició de gènere en la consecució acadèmica a escala de grau de *first class* ha canviat els últims anys, cosa que significa que actualment en termes absoluts més dones que homes obtenen *firsts* en l'àmbit d'universitari al Regne Unit. El 2003-2004, el 55% (13.140) d'estudiants a jornada completa i domiciliats al Regne Unit que van obtenir *first* eren dones, davant del 45% (10.840) d'estudiants masculins (HESA, 2004).

**Taula 1.5 | Evolució de volum de les cohorts de població graduada universitària<sup>11</sup>**

País	1998	2002	2007	Variació
Espanya	213.829	218.884	199.767	- 6,6%
Alemanya	213.710	199.863	339.543	+58,9%
Dinamarca	12.418*	33.035	43.142	+247,4%
França	336.186	382.661	412.358	+22,7%
Finlàndia	22.662	34.253	43.279	+91,0%
Itàlia	164.567	212.153	394.731	139,9%
Regne Unit	374.582	n .d.	521.487	+39,2%
EUA	1.716.886	n .d.	2.279.379	+32,8%
Japó	592.156	637.168	673.641	+13,8%

\* 1999

Elaboració pròpia. Font: OECD, *Stat Extracts*.

El descens del 7,5% del total del volum de població graduada a les universitats espanyoles contrasta amb allò esdevingut en altres països, com es pot observar a les dades de la taula 1.5.

### c) La situació a Catalunya

El nivell de mobilitat de les graduades i els graduats catalans és relativament baix; les condicions sociolaborals i altres valors de caràcter familiar i cultural fan que el percentatge d'inserció laboral al territori sigui molt alt, i d'aquí la importància de la "collita pròpia". De les dades de la taula 1.6, se'n poden extreure algunes conclusions que posen de manifest aspectes diferencials en les tendències a Catalunya:

<sup>11</sup> Segons les dades de l'*Statistical Yearbook* 1983 de la UNESCO, les xifres de graduats i graduades universitaris de la cohort de 1980 als països de referència van ser les següents: Espanya (76.179), Alemanya Federal (185.928), Finlàndia (26.321), Itàlia (87.573), Regne Unit (140.735), EUA (1.752.995) i Japó (577.869). Les dades d'Espanya, l'Alemanya Federal i el Japó corresponen a la cohort de 1979. A Espanya, la cohort de 1983 (any de promulgació de la Llei de reforma universitària) va ser de 78.400 persones graduades.

- El descens global del volum de les cohorts inicial i final de la dècada d'anàlisi se situa en el -21%, molt més alt que l'experimentat per al total d'Espanya. Però el diferencial de descens entre homes i dones és de casi 6 punts (dones 19,21, homes 25).
- La taxa de participació de la dona en el total de cadascuna de les cohorts passa del 59% (1998-1999) al 60,8% (2007-2008).
- El descens en el total de persones titulades de l'àrea Tècnica és del 23,8%, descens bastant similar per a dones i homes.
- A Ciències Experimentals el descens és del 17,7%, més gran en el cas dels homes (-27,2%) que en el de les dones (-11%).
- Fins i tot es produeix descens a Ciències de la Salut (-18%), motivat en aquest cas per la disminució de dones (-22,6%) que compensa en part ell lleuger increment del 6,8% d'homes.

**Taula 1.6 | Volum de persones graduades de les universitats públiques catalanes**

Àmbit	Curs 2007-2008			Curs 1998-1999 <sup>12</sup>		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total
Humanitats	1.626	733	2.359	2.424	1.093	3.517
Ciències Socials	7.202	2.925	10.127	8.362	4.045	12.407
Ciències Experimentals	1.044	602	1.646	1.173	827	2.000
Ciències de la Salut	1.783	456	2.239	2.304	427	2.731
Tècnica	1.346	3.666	5.012	1.830	4.754	6.584
<b>Total</b>	<b>13.001</b>	<b>8.382</b>	<b>21.383</b>	<b>16.093</b>	<b>11.146</b>	<b>27.239</b>

Elaboració pròpia. Font: Dades UNEIX, Comissionat d'Universitats.

<sup>12</sup> El curs 1998-1999 es van graduar 5.413 estudiants a les universitats privades catalanes en les àrees següents: Ciències Socials (gairebé el 50%), Tècnica i Ciències de la Salut. No n'hi ha a Ciències Experimentals i són testimonials a Humanitats. En no disposar de les dades de les universitats privades del curs 2007-2008, no s'han pogut analitzar possibles diferències de tendència.

#### d) La qualificació universitària de la població

Globalment, podem prendre en consideració “la qualitat” en termes de credencials d’estudis, de la totalitat dels recursos humans disponibles en un determinat escenari geogràfic. És cert, però, que factors com ara la mobilitat i el registre o no d’aquests moviments poden alterar “l’estoc” de graduades i graduats universitaris en una determinada població. No es trigarà gaire que s’estenguin i es coneguin les dades de “sortides i entrades”, en termes de despeses de formació, interterritorials. Potser arribi el moment en què, com en el cas dels futbolistes, calgui pagar drets de formació pel traspàs de persones graduades d’un territori que exerceixen en un altre.

A la taula 1.7 es recullen dades de dos tipus d’indicadors utilitzats generalment com a complementaris a l’hora de “valorar” el potencial de desenvolupament i innovació tecnològica d’un territori: el percentatge de la població entre 25 i 64 anys que és graduada universitària (*A*) i el nombre de població graduada en ciència i tecnologia per cada mil habitants (*B*).

L’evolució del segon indicador (*B*) durant aquesta primera dècada del segle XXI ha estat molt significativa a Catalunya, ja que ha passat de 12,9 graduats i graduades per cada mil habitants l’any 2000 a 15,2 el 2003 i a 17,6 el 2006, últim any de referència. Això suposa un increment del 37,2% en els set anys considerats. A Espanya, per contra, si bé es va produir un increment del 2000 al 2003 (en passar de 9,9 a 12,6), l’indicador ha descendit en l’últim trienni de referència fins a situar-se en 11,5 l’any 2006 (16,2% d’increment en el total del període, xifra que és menys de la meitat que a Catalunya). A la zona euro l’increment va ser del 29,3%, en passar de 9,9 persones graduades per cada mil habitants l’any 2000 a 12,8 el 2006.

**Taula 1.7 | Població amb estudis superiors / Població amb estudis en ciència i tecnologia**

	(A) <sup>13</sup>	(B) <sup>14</sup>
Catalunya	29 <sup>15</sup>	17,6 (23,6 vs. 11,4) <sup>16</sup>
Espanya	29	11,5 (15,7 vs. 7,1)
Alemanya	24	10,7
Finlàndia	36	17,9
França	27	20,7
Itàlia	14	13,0
Regne Unit	32	–
UE-19	24	12,8 (17,6 vs. 7,7)

(A) Percentatge de la població, d'edat compresa entre 25 i 64 anys, amb estudis superiors (CITI 5/6),<sup>17</sup> per àmbit territorial.

(B) Nombre de població, d'edat compresa entre 20 i 29 anys, graduada en matemàtiques, ciències i tecnologia per cada mil habitants, per àmbit territorial.

Hi ha veus d'alerta sobre la problemàtica de manca de població graduada en aquestes àrees. És impensable abordar els reptes d'una societat de la comunicació i una economia basada en el coneixement sense un potent estoc de capital humà amb prou formació en l'àmbit de la ciència i la tecnologia. Com assenyalen Grahama i Smith (2005), la necessitat sempre crítica de professionals en ciència i enginyeria, juntament amb el canvi demogràfic continu en la població activa amb educació universitària a favor de dones i minories, fan que —polítics i altres— expressin la seva preocupació sobre l'actual i la futura equitat i eficiència en els mercats laborals de ciència i enginyeria.

<sup>13</sup> Fonts: Institut d'Estadística de Catalunya (dades de l'any 2007) i OCDE, *Education at a Glance* 2009. Any de referència: 2007.

<sup>14</sup> Fonts: Institut d'Estadística de Catalunya i Eurostat. Any de referència: 2006.

<sup>15</sup> El 2004 el percentatge era del 24%.

<sup>16</sup> És el nombre de persones graduades per cada mil habitants per gènere (homes vs. dones).

<sup>17</sup> Segons les dades de l'*Statistical Yearbook 1983* de la UNESCO, el percentatge de població de més de 25 anys amb estudis postsecundaris era de 3,7% i 5,7% a Espanya (el 1970 i el 1983, respectivament), 4,3% a l'Alemanya Federal (1970), 11,9% a Finlàndia (1980), 2,6% a Itàlia (1971), 11% al Regne Unit (1976), 31% als EUA (1979) i 14,3% al Japó (1980).



Pel que fa a l'evolució de la participació de la dona en el conjunt de la població amb estudis universitaris, les dades de la taula 1.8 posen de manifest la tendència d'increment del nombre de dones amb estudis superiors respecte del d'homes al llarg de l'última dècada. Situacions com ara l'estabilitat de les dades a França o la disminució en la població japonesa no tan sols són imputables a factors demogràfics, sinó, potser, a polítiques d'accés o als efectes de la situació laboral en les decisions d'estudis universitaris.

**Taula 1.8 | Nombre de dones per cada cent homes, tots dos amb estudis superiors (nivells 5-6 de l'ISCED)**

País	1998	2002	2007
Espanya	135,6	133,4	140,3
Dinamarca	128,7	138,2	134,6
França	124,6	n. d.	122,6
Finlàndia	157,9	159,9	171,4
Itàlia	128,9	131,1	141,5
Regne Unit	113,7	129,5	138,7
EUA	127,0	134,2	140,8
Japó	101,8	95,5	95,5

Elaboració pròpia. Font: Eurostat (Data Explorer).

### e) La posició de Catalunya en el context espanyol

Les dades recollides a *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores* (Ministeri d'Educació, 2009, 7), referides al curs 2006-2007, posen de manifest que Catalunya ocupa una posició immediatament inferior a la mitjana en el conjunt de les comunitats autònomes pel que fa al percentatge de la població amb educació superior i doctorat. A la taula 1.9 s'ofereixen les dades d'algunes comunitats autònomes de referència.

**Taula 1.9 | Percentatge de la població amb educació superior i doctorat, per gènere i per als intervals d'edat 25-34 anys i 25-64 anys**

	Homes		Dones		Total	
	25-34	25-64	25-34	25-64	25-34	25-64
Catalunya	32,5	28,1	42,7	29,1	37,4	28,6
Andalusia	27,9	23,3	37,6	24,2	32,6	23,8
Aragó	41,1	32,8	52,2	33,7	46,4	33,3
C. Valenciana	32,6	25,4	41,4	26,8	36,8	26,1
C. de Madrid	43,0	39,0	50,9	37,6	46,9	38,3
Pais Basc	53,9	44,6	64,1	40,4	58,8	42,5
<b>Total*</b>	<b>34,2</b>	<b>28,5</b>	<b>44,0</b>	<b>29,5</b>	<b>38,9</b>	<b>29,0</b>

\* Per al conjunt de les comunitats autònomes de l'Estat, incloent-hi Ceuta i Melilla.

Elaboració pròpia. Font: *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores* (Ministeri d'Educació, 2009), referides al curs 2006-2007.

No es pot parlar d'un panorama gaire favorable, des del punt de vista de potencial de recursos humans, de la situació de Catalunya, sobretot amb les dades negatives ja exposades i analitzades referides a la tendència de matrícula i graduació en els àmbits de ciència i tecnologia.

## **f) La població graduada en matemàtiques, ciència i tecnologia segons el gènere**

Globalment, es pot afirmar que el col·lectiu de dones universitàries, primerament amb el seu accés i l'elecció d'estudis i després amb el seu rendiment, són el pal de paller de l'estoc de capital humà amb formació superior. Tanmateix, a l'àrea de ciència i tecnologia el panorama no és tan esperançador. Malgrat que un dels objectius de Lisboa 2000 era aconseguir l'equilibri de gènere en aquest tipus d'estudis, a Catalunya, i sens dubte a Espanya, aquest objectiu no s'assolirà. Les dades de les taules 1.7 i 1.8 són força eloqüents.

D'altra banda, al document de referència (*Sistema d'Indicadors d'Educació de Catalunya*) i a les dades facilitades per l'Institut d'Estadística de Catalunya, s'hi observa que el percentatge de dones graduades en aquests àmbits disciplinaris no aconsegueix passar la barrera del terç del total de la població graduada. Si l'any 2000 era del 31,4%, l'any 2006 només havia pujat fins al 32,3%.

### 1.2.3 L'oferta d'ocupació

Si a l'apartat anterior hem descrit un dels "agents", la població graduada, en aquest apartat abordarem la caracterització de "l'altre agent", l'oferta ocupacional. És evident que el primer factor rellevant és l'evolució de l'economia. Les condicions econòmiques concretes condicionen el volum de la demanda i influeixen en els canvis subsegüents del mercat laboral. El mercat de les persones acabades de graduar és el primer que es veu afectat: quan la situació econòmica es troba en fase de creixement, les promocions joves són els col·lectius més sensibles, per als quals s'incrementen els nivells d'ocupació de forma significativa. Quan s'inverteixi el cicle econòmic, aquest serà també el col·lectiu més afectat.<sup>18</sup>

D'altra banda, i com assenyala RODRÍGUEZ MORENO et al. (2008), l'estructura laboral es veu sotmesa a canvis ràpids, de vegades dràstics, influïts no tan sols per aquestes variacions econòmiques, sinó també per aspectes com ara el desenvolupament tecnològic, que, juntament amb processos com la globalització de l'economia, tenen efectes importants sobre les lògiques de producció i l'organització laboral, la flexibilitat del mercat de treball (que afecta les formes de contractació) i l'estructuració mateixa dels sectors laborals i la caracterització de les professions. Aquests canvis influeixen de manera molt important en l'ocupació, és a dir, en les característiques del lloc o vacant, respecte de les condicions de treball i funcions que s'han de desenvolupar, i afecten, en definitiva, els i les professionals que finalment busca l'empresa.

Durant les últimes dècades s'han donat canvis profunds en el mercat de treball, en l'estructura ocupacional i, en conseqüència, en les expectatives de les persones treballadores. Com assenyala Fuller (s/d),<sup>19</sup> des dels anys setanta, els Estats Units han sofert un període de reestructuració econòmica que ha canviat fonamentalment el paisatge laboral. Amb la competitivitat global cada vegada més connectada amb l'habilitat per adaptar-se de pressa a circumstàncies canviants, la "flexibilitat" s'ha venut com la clau de l'èxit, tant per a les empreses com per a les persones treballadores. La naturalesa de les relacions laborals sembla estar canviant

---

<sup>18</sup> Serà interessant contrastar els resultats d'inserció obtinguts en els estudis realitzats per AQU Catalunya referents a les promocions de l'última dècada, caracteritzada per un cicle de creixement econòmic significatiu, amb l'estudi següent, que inclourà una cohort confrontada amb el període de crisi iniciat el 2008. Vegeu A. Serra Ramoneda (ed.), *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral* (Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2007).

<sup>19</sup> S. Fuller, *Gender, education, and job instability: exploring job mobility and Wage growth over time*. <[http://www.allacademic.com/meta/p\\_mla\\_apa\\_research\\_citation/0/2/3/0/3/pages23031/p23031-1.php](http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/0/2/3/0/3/pages23031/p23031-1.php)> (consultat el 18 de juny de 2009).

conseqüentment, tot fent que el camí d'una carrera lineal idealitzada dins d'una organització sembli cada vegada més antiquat (CAPPELLI, 1999; OSTERMAN, 1996). El model laboral estàndard d'home blanc de postguerra, de feina a jornada completa i contracte indefinit s'està erosionant, atès que les empreses provenen de crear i perdre treball ràpidament, i s'exhorta la població treballadora a acceptar la probabilitat de canvis continuats de feina durant les seves carreres professionals.

Així, el creixement d'un patró de carrera més "flexible" i, per tant, menys estable té implicacions importants en el futur de feines i persones treballadores. La nostra comprensió d'aquestes implicacions és, tanmateix, encara rudimentària. Algunes de les conseqüències en l'àmbit del col·lectiu de graduades i graduats universitaris han estat les següents:

- Les persones graduades accepten més probablement feines inicials que no exigeixen un grau (MEAGER, 1999) i/o treballs caracteritzats per formes "no estàndard" de feina (per exemple, feina no a jornada completa ni amb contracte indefinit).
- La competència entre la població graduada ha augmentat.
- Els "retorns" de l'educació superior han esdevingut menys obvis. Com indica Brown, "encara que les oportunitats d'educació augmenten, estan resultant més difícils d'aprofitar" (2003, 149). Amb tot, la població graduada del Regne Unit roman en una posició global favorable, tant en comparació de no-graduats del Regne Unit (COUPPIÉ, MANSUY, 2000) com de persones graduades d'altres països de la Unió Europea (BRENNAN et al., 2001).

Un altre aspecte interessant a considerar és la "forma" que cada persona té d'afrontar la seva relació amb l'oferta d'ocupacions. Com assenyala DUBAR (2001), basant-se en una àmplia investigació de TROTTIER, LAFORCE I CLOUTIER (1998) al Quebec, que va incloure la promoció de 1986 en 61 carreres i en l'interval de vuit anys després de la seva graduació, 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 (per part dels clients o dels 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").

### a) Algunes peculiaritats del mercat laboral de la població graduada universitària

Ningú no posa en dubte que la tipologia del cicle econòmic s'associa a determinades tendències globals pel que fa referència a l'oferta ocupacional; però també hem d'insistir que el mercat de treball no és uniforme i, per tant, les variacions (relatives als cicles econòmics i lògiques de producció i organització laboral) no afecten de la mateixa manera tots els nivells i estrats. Certs fenòmens poden afectar més el sector industrial i, en conseqüència, les titulacions relacionades amb el sector esmentat.

Les ocupacions associades a les credencials acadèmiques universitàries presenten certes singularitats pel que fa a l'exclusivitat o no del seu exercici: graduats i graduades de medicina, infermeria o magisteri competeixen en "mercats propis o tancats", ja que la seva titulació és requisit específic per ocupar determinats llocs de treball. Tanmateix, hi ha un mercat de treball obert, representat per sectors susceptibles de reclutar una àmplia gamma de professionals amb diferent formació i que es caracteritza perquè també pot obrir-se a grups de carreres pròximes o a qualsevol titulació universitària.

Per tant, les possibilitats objectives d'inserció d'un determinat col·lectiu (mestres, professionals de la medicina, de la biologia, etc.) dependran de la relació entre les variables següents (RODRÍGUEZ MORENO et al., 2008):

- L'amplitud del camp de treball propi o específic, protegit de la competitivitat de persones graduades amb altres títols.
- La competitivitat del seu títol en el mercat de treball obert a titulacions pròximes, com és el cas de les ciències, i en el mercat de treball qualificat, on competirà amb qualsevol títol universitari.

La primera de les variables, l'amplitud del camp de treball propi, depèn exclusivament de la llei de l'oferta i la demanda i de l'ajust entre totes dues en un context geogràfic determinat. És el que succeeix quan es busquen, per exemple, metges o metgesses, ja que cap persona que no pugui acreditar la formació no pot accedir-hi perquè l'ingrés està, diguem-ho així, blindat. La segona, en canvi, respon a altres variables. Per exemple, són moltes les ofertes en el sector empresarial (sector químic, farmacèutic, alimentari...) que busquen persones titulades d'àrees pròximes, és a dir, busquen un títol o titulada de l'àrea de ciències (química,

farmàcia, biologia...) que els garanteixi una base de coneixements adequada i una capacitat per aprendre i adaptar-se a les noves necessitats.

Finament, hem d'assenyalar que els estudis universitaris conformen un conjunt heterogeni pel que fa a la seva orientació cap a la professió: des dels estudis més generalistes, com per exemple les humanitats, on l'alumnat busca una ocupació en els mercats de treball oberts i, una vegada obté un lloc de treball, inicia la seva especialització, fins als estudis clarament professionalitzadors (magisteri, infermeria, enginyeries), en què la transició es produeix en àmbits específics i sovint regulats, i la formació dels quals proveeix una legitimació per participar en la comunitat professional.

## **b) El nivell d'ocupació del col·lectiu de graduades i graduats universitaris**

El resultat del conjunt de variables, situacions i contextos esmentats anteriorment, i altres aspectes que no han estat esmentats, donen com a conseqüència una "situació d'ocupació" determinada. A la taula 1.10 s'ofereix una primera caracterització del col·lectiu de població amb credencial universitària a escala geogràfica global. Si considerem també la informació aportada en la nota a peu de pàgina corresponent (nota 20), podem extreure'n algunes conclusions:

- L'alta taxa d'activitat de la població graduada universitària (9 de cada 10 estan en disposició laboral).
- La plena incorporació de les dones universitàries espanyoles al món laboral. Un diferencial de 6-8 punts (segons l'interval d'edat) a favor dels homes en la taxa d'activitat és una situació impensable fa una dècada.
- Una taxa d'ocupació bastant equivalent, per gènere, a la que es dona en països del nostre entorn geogràfic i nivell de desenvolupament.
- Sí que s'observa un diferencial significatiu en l'àmbit espanyol entre les taxes d'ocupació d'home i dona: 12 punts. Aquesta xifra supera en 2 i 4, respectivament, les mitjanes de l'OCDE i dels 19 països de la UE.

**Taula 1.10 | Taxa d'ocupació (en percentatge) per gènere del col·lectiu de graduades i graduats universitaris en la població de 25 a 64 anys (any 2005)**

País	Homes	Dones	Diferencial
Espanya <sup>20</sup>	90	78	12
Alemanya	88	79	9
Dinamarca	89	84	5
França	84	76	8
Finlàndia	88	83	5
Itàlia	86	75	11
Regne Unit	90	83	7
EUA	89	78	11
Japó	93	66	27
OCDE	89	79	10
UE-19	89	81	8

Elaboració pròpia. Font: Eurostat (Data Explorer).

<sup>20</sup> Les dades per a l'any 2007 són les següents:

	Taxa d'activitat		Taxa d'atur	
	25-34 anys	25-64 anys	25-34 anys	25-64 anys
<b>Total</b>	90,2	88,6	6,4	4,8
<b>Homes</b>	93,5	92,7	5,3	3,8
<b>Dones</b>	87,5	84,7	7,3	5,9

Font: *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores*, Ministeri d'Educació (2009, 306).

Mentre que en els homes el diferencial de taxa d'activitat entre el col·lectiu d'educació superior i educació postsecundària (FP) és de només 2 punts per al tram d'edat 25-34 anys i de 2,6 punts per al tram 25-64 anys, en el cas de les dones el diferencial assoleix els 8 punts per al tram d'edat 25-34 anys i els 11 punts per al tram 25-64 anys. El diferencial en la taxa d'atur és de 3 punts, independentment del tram d'edat, i de prop d'1 punt en el cas dels homes.

### c) La dona en aquest escenari

Seria extensa l'enumeració d'estudis i dades que posen de manifest la desigualtat de la dona en l'àmbit laboral. Com assenyalen Moreau i Leathwood (2006), cal distingir entre igualtat d'oportunitats i igualtat d'assoliment (*equality of opportunity and equality of outcome*). La citació de Riley (1994,13) és pertinent:

"The liberal interpretation of equality, equality of opportunity, has been concerned with ensuring that the rules of the game [...] are set out fairly. The assumption has been that rigorous administrative controls and formalized systems will ensure that fair play takes place and create the circumstances in which previously disadvantaged groups compete equally with other groups of students or employees."

Gutiérrez Esteban i Luengo González (2008), després d'analitzar els resultats de diversos estudis (MARUANI, 1998; BOURDIEU, 2000; GUSTAFSSON, 2000; GRAHAMA, SMITH, 2005; FILIPPIN, ICHINO, 2005) i més enllà de detectar les desigualtats en el mercat laboral, assenyalen l'existència de una simetria important entre la classificació social de situacions laborals i la classificació social basada en gènere. Així, encara que les dones assoleixen una mitjana més alta en resultats acadèmics que els homes, tenen una taxa de desocupació més gran. Això ha produït dones "extraordinàriament qualificades", és a dir, una disparitat entre càrrecs laborals i qualificacions, de manera que la formació qualificada i l'activitat laboral no estan connectades (GÓMEZ JIMÉNEZ, 2002; GONZÁLEZ SUÁREZ-BUSTAMANTE, 2003).

En la presentació al Consell Europeu de Primavera (8 i 9 de març de 2007) de l'informe de la Comissió Europea sobre la igualtat entre homes i dones, algunes de les dades són força eloqüents:<sup>21</sup>

- L'objectiu de Lisboa és assolir una taxa d'ocupació femenina del 60% l'any 2010 (temps parcial inclòs).
- "Les dones estimulen el creixement de l'ocupació a Europa i ens ajuden a assolir els nostres objectius econòmics, però un nombre massa gran d'obstacles els impedeix encara de fer valer plenament el seu potencial". Aquesta declaració és de Vladimír Špidla, comissari europeu de la cartera d'Ocupació, Afers Socials i Igualtat d'Oportunitats.
- A la Unió Europea dels 25 la taxa d'ocupació de les dones arriba avui en dia al 56,3%, 2,7 punts més que el 2000, any de llançament de l'estratègia de Lisboa.

---

<sup>21</sup> Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, «Les femmes face au travail à temps partiel», Communication du Conseil Économique et Social (presentada per Geneviève Bel). Any 2008, núm. 5.



- Les dones sobrepassen els homes en matèria d'educació (59% de les diplomades universitàries europees són dones).
- Els homes guanyen encara una mitjana del 15% més que les dones per cada hora de treball efectuada.
- L'equilibri entre la vida professional i la vida privada és clau per a una igualtat més gran entre homes i dones:
  - La taxa d'ocupació de les dones de 20 a 49 anys cau 15 punts percentuals quan tenen un fill o una filla, mentre que la dels homes augmenta 6 punts.
  - Les dones tenen més sovint ocupacions a temps parcial que els homes. L'any 2006 aquesta modalitat de treball representava un terç de les dones (32,9 %), contra només el 7,7 % dels homes.

En definitiva, i com assenyalen Brennan i Shah (2003), en el desavantatge social que pot suposar l'edat, la raça o la classe social, a més d'estar freqüentment mediatitzat pel gènere, i atès que es manifesta respecte de certs aspectes de les vides de les persones i en determinats moments, hi ha elements contextuais que hi juguen un important paper. Una determinada desigualtat es pot veure reforçada per una altra, i generar una interacció entre diverses desigualtats que eleva el nivell inicial de cadascuna d'elles. El mateix podríem dir del factor d'interacció entre els diversos factors que actuen en la relació de dos agents presents en l'escenari descrit, i en el qual es produeix la relació entre el sistema d'educació superior i el mercat laboral.

### 1.3 Una preocupació creixent

En la declaració de Lovaina 2009 dels ministres responsables de l'educació superior, la tercera de les deu prioritats assenyalades en l'educació superior per a la pròxima dècada és la de l'ocupabilitat de les persones graduades i universitàries:

“Ja que el mercat laboral requereix nivells de capacitat i competències transversals cada vegada més grans, l'educació superior haurà de dotar els alumnes de les necessàries habilitats i competències i dels coneixements avançats al llarg de tota la seva vida professional. L'ocupabilitat faculta l'individu per aprofitar plenament les oportunitats del canviant mercat laboral...”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Comunicat de la Conferència de ministres europeus responsables de l'educació superior, Lovaina/Louvain-la-Neuve, 28-29 d'abril de 2009.

Dins de la política de la Unió Europea, el terme *ocupabilitat* es va introduir en la Regulació de 1988 sobre els fons estructurals i en la Regulació relacionada de 1988 del fons social (BRINE, 2002). L'ocupabilitat és un dels quatre punts de l'estratègia laboral europea. A molts països, l'ocupabilitat de les persones graduades és una prioritat en l'agenda governamental, amb expectatives que l'ensenyament superior hauria de contribuir al creixement econòmic nacional.

Pot semblar obvi assenyalar que en la història contemporània de la universitat sempre ha estat present la "intencionalitat" de formar per a l'exercici professional. Tanmateix, no es pot dir que l'anàlisi d'aquesta finalitat formativa hagi estat una qüestió d'especial interès, almenys en el context espanyol. Conèixer la situació d'inserció laboral de la població graduada d'una determinada carrera o universitat, o analitzar la valoració que aquest col·lectiu fa de la formació rebuda en "experimentar l'acompliment professional", no ha estat a l'agenda de les nostres institucions fins a l'última dècada del segle passat.<sup>23</sup>

Si conèixer la realitat de la inserció laboral o el seu nivell d'adequació i satisfacció amb la formació rebuda no ha estat objectiu prioritari de les institucions universitàries, menys ho ha estat dissenyar els seus plans de formació en concordança amb aquestes temàtiques. Cuadrado Roura (2003) i García Montalvo (2001), en els prolegòmens de l'adaptació a l'Espai europeu d'educació superior, ja indicaven que les universitats havien d'afrontar la qüestió de la transició dels seus graduats i graduades al mercat laboral assumint la inevitable relació entre formació i demandes ocupacionals.

Sense cap dubte, en el context europeu ha estat el Regne Unit qui, a partir de la meitat de l'última dècada del segle passat, afronta el tema amb més decisió. El Llibre blanc d'estratègia de competències del govern del Regne Unit assenyala que l'economia global ha fet que, en gran mesura, s'extingeixi la idea d'una "feina per a tota la vida". L'imperatiu ara és "l'ocupabilitat per a tota la vida" (DFES, 2003). Després de les recomanacions de l'informe Dearing (NATIONAL COMMITTEE OF ENQUIRY INTO HIGHER EDUCATION, 1997), el 1999 el govern del Regne Unit va introduir un indicador de rendiment basat en l'ocupació de les persones graduades, amb resultats relacionats per mesurar el rendiment de les institucions d'ensenyament superior (SMITH et al., 2000).

---

<sup>23</sup> Una part dels treballs s'han realitzat des de la perspectiva de l'economia de l'educació, amb l'adopció d'enfocaments estructurals en l'anàlisi de la relació entre educació i treball: Aguaded i Tirado (2004), González Ferreras i Wagenaar (2003), Jiménez Aguilera (2003), Cuadrado Roura (2003), Martínez Martín (2002), García Montalvo (2001) i Sáenz de Miera (2001).

L'informe Dearing (NATIONAL COMMITTEE OF ENQUIRY INTO HIGHER EDUCATION, 2003) recomanava que les institucions d'ensenyament superior comencessin immediatament a desenvolupar, per a cada programa que oferien, una "especificació de programa" que en donés els resultats previstos en termes del coneixement i la comprensió que s'espera que tinguin cada estudiant a l'acabament: competències clau, competències cognitives, competències específiques de l'assignatura, etc.

En conseqüència:

- Moltes institucions d'educació superior han intentat arrelar competències en el pla d'estudis (ATLAY, HARRIS, 2000; CHAPPLE, TOLLEY, 2000; HARVEY et al., 2002).
- Les empreses donen importància a les competències genèriques (com ara competències en comunicació i treball en equip) i als atributs personals (com, per exemple, resistència i compromís).
- Les credencials formals són una guia menys fiable cap a l'èxit en les organitzacions adaptables de la societat postindustrial. Per a alguns empresaris, ara un grau no pot representar res més que un "llindar al requisit, a més d'altres evidències d'idoneïtat" (PURCELL et al. 2002).

Com ja hem posat de manifest (RODRÍGUEZ ESPINAR et al., 2010), si bé és cert que la formació universitària és reconeguda com un valor per si mateixa, cada vegada més es fa notar la necessitat que aquesta formació permeti una adequada i pertinent incorporació al món laboral. S'assumeix tant la rellevància professional (assolir els requisits i les expectatives del camp professional per al qual els i les estudiants són preparats) com la flexibilitat i capacitat d'innovació de les universitats per anticipar qüestions i requeriments del mercat i els nous avenços dins dels diferents camps professionals, i respondre-hi amb rapidesa.

D'altra banda, i des de les exigències de la rendició de comptes, l'ocupabilitat de les graduades i els graduats universitaris és considerada com un indicador significatiu de rendiment de les mateixes institucions, si bé en alguns contextos es debat la pertinència de l'indicador esmentat. Harvey et al. (2002) són crítics amb aquest indicador, en considerar que es tracta d'un assoliment personal en el qual la institució té menys responsabilitat. Altres autors han argumentat que la relació entre ocupabilitat i ocupació (potencialitat i acte) està altament mediatitzada, tant per factors estructurals de desigualtats en l'accés com d'oferta (volum de població graduada) i demanda d'ocupació. En aquesta direcció, altres autors afirmen que, de manera simplista, l'indicador d'ocupabilitat defuig la interacció que es dona entre mercat de treball i estructures socials, com ara el gènere, la raça, la classe social o la discapacitat.

En termes generals, podem afirmar que en el fons es tracta del debat teòric, i que guia la investigació sobre el tema, de la relació entre educació i treball. Al capítol següent s'aborden amb prou detalls els diferents marcs teòrics generalment adoptats.

# 2

## ENFOCAMENTS EXPLICATIUS DE LA RELACIÓ ENTRE EDUCACIÓ I TREBALL



## 2. ENFOCAMENTS EXPLICATIUS DE LA RELACIÓ ENTRE EDUCACIÓ I TREBALL

En aquest capítol es presentaran dos grans enfocaments sobre la relació entre credencials educatives i treball, la teoria del capital humà i la teoria de la reproducció social, per acabar amb una proposta que creiem que permet fondre les prediccions: l'enfocament de l'ocupabilitat (*employability*). Si bé no hi ha un marc teòric específic per a les dones, s'exposaran les implicacions que té cadascun d'aquests enfocaments des de la perspectiva de gènere.

Tant la teoria del capital humà com la de la reproducció social són enfocaments de base socioeconòmica, centrats en les variables macroeconòmiques derivades del context d'interacció entre l'*output* educatiu i la demanda del mercat laboral. Hi hauria, però, un segon tipus d'enfocaments, que presten més atenció al microcontext de la inserció, és a dir, a l'escenari on coincideix la persona que cerca una ocupació i la que contracta. En aquest escenari interaccionen, d'una banda, les variables personals, com ara les actituds, aspiracions i expectatives del mercat de treball que mediatitzen les seves estratègies de cerca de feina, i, de l'altra, les estratègies de reclutament i selecció per part de les empreses que cerquen població graduada. Les teories de l'ocupabilitat entren en aquest segon tipus d'enfocaments i se centren en els determinants personals de la inserció, de manera que complementen els dos enfocaments teòrics anteriors.

### 2.1 La teoria del capital humà

La teoria del capital humà, pel que fa a la inserció laboral, defensa que les persones són "recompensades amb bones feines" en consonància amb les seves credencials educatives. La teoria del capital humà eleva l'adquisició de coneixements i competència a l'altura d'altres components materials com ara els mitjans de producció (BECKER, 1964; SCHULTZ,<sup>24</sup> 1971). La teoria representa el primer intent formalitzat d'explicar el paper que juga l'adquisició d'habilitats i 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).

---

<sup>24</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.

Els postulats de l'economia 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) conforma el capital humà.<sup>25</sup> El capital humà és el resultat d'una inversió deliberada, inversió que permet assolir oportunitats que d'altra manera no serien assumibles.
- 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. Així, les persones obtenen llocs de treball en consonància amb el nivell de capital humà.
- Estableix una relació positiva en l'àmbit nacional entre competitivitat econòmica i grau de desenvolupament del capital humà de la seva ciutadania. En conseqüència, les economies es veuen beneficiades a llarg termini per les polítiques d'inversió de formació en recursos humans, ja que la formació afecta la capacitat de fer una feina productiva. En aquest sentit, Schultz critica les teories que consideren la inversió en capital humà com a cost. Becker arriba una mica més lluny i afirma que les economies modernes de la societat del coneixement necessiten persones amb qualificacions superiors. En aquestes economies el capital humà, ja sigui des de canals formals d'educació o adquirit mitjançant l'experiència, és, de lluny, la forma més important de capital en les economies modernes.

---

<sup>25</sup> El fragment següent, de Serra Ramoneda, al preàmbul del llibre *L'educació superior en el segle XXI* (AQU Catalunya, 1998, 7), permet visualitzar què suposa situar el capital humà al nivell dels altres recursos:

“Si fins al segle XVIII la terra era l'actiu que limitava la capacitat de producció, com en darrer terme afirmaven els fisiòcrates i recollien a les seves construccions teòriques Ricardo, Malthus i altres, la dita Revolució Industrial desplaçà aquest paper cap a les màquines i tots els estris que permetien incrementar el rendiment de l'energia desenvolupada pel treball humà. El més ric, el més poderós, el més eficaç era el qui disposava de més capital. Avui el progrés tecnològic ha desplaçat l'accent cap al coneixement. La persona, l'organització o el país que disposa d'un *know-how* superior és qui més rendiment pot treure dels factors naturals.”



## 2.2 La teoria de la reproducció social

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 la teoria de la reproducció social es poden resumir de la manera següent:

- El mercat laboral permet accedir a recursos i poder que poden servir per incrementar la posició d'un grup dins de l'estructura ocupacional a costa dels altres, excloent-ne 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'ensenyament 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 en què es dona una obertura de la universitat a estrats socials més dèbils, altres mecanismes es posaran en funcionament.<sup>26</sup>

## 2.3 El fenomen de la sobreeducació vist des d'aquests dos marcs teòrics

### Des de la teoria del capital humà

Cada ocupació té un mínim de competència o llinar que en governa l'accés. Aquest llinar pot ser assolit per diferents combinacions entre qualificacions i experiència laboral, i, per tant, per persones amb diferents nivells de qualificacions i

---

<sup>26</sup> Brennan i Shah (2003), en un estudi on s'avalua l'impacte de les polítiques per formar els graduats i les 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 menys afavorides. Els autors no ho atribueixen a un mecanisme explícit, sinó al fet que els i les estudiants de grups més desfavorits, en haver de treballar durant els estudis, no tenen el mateix grau de participació en aquesta mena d'activitats formatives extracurriculars.

experiència laboral. El capital humà o les competències per accedir a un lloc de treball poden ser adquirides de dues maneres diferents (BÉDUWÉ, PLANAS, 2003):

- Per mitjà d'una educació formal caracteritzada per la seva qualificació.
- Per mitjà d'una educació implícita o experiència en la feina, on l'edat de la persona o la seva antiguitat en el mercat laboral actua com a pròxim.

Les credencials educatives i l'experiència laboral sembla que podrien ser complementàries o intercanviables. Així, tot i que una persona jove podria tenir un alt nivell de qualificació, podria ser que no fos escollida per a un particular tipus de feina a causa de la manca d'experiència.

Des d'aquest enfocament, la sobreeducació, molt pròpia en l'inici de les trajectòries professionals del col·lectiu universitari, és un fenomen transitori de les persones que probablement ascendiran en l'escala ocupacional (CORTADA, 1998; RUBB 2005). De fet, pot ser una bona estratègia estar durant un temps en ocupacions per a les quals aparentment s'està sobreeducat, amb la finalitat d'adquirir experiència (SICHERMAN, 1991).

A més, hi ha autors que defensen que la sobreeducació pot ser deguda a altres debilitats en el capital humà com, per exemple, baixa qualitat de l'educació, baixa experiència per interrupcions de carrera, menys experiència en el lloc de treball o altres motius (RUBB, 2006).

Pot passar que persones aparentment sobreeducades de facto tinguin baixa experiència laboral; de manera inversa, les persones sobreeducades podrien suplir la seva manca d'educació formal amb fortaleces en altres àrees de capital humà. Segons Rubb (2006), els processos de selecció i promoció probablement sobreestimen les persones treballadores sobreeducades (per la dificultat d'avaluar-ne les debilitats en capital humà), mentre que subestimen el capital humà de les subeducades (per la dificultat d'avaluar-ne les fortaleces). Aquest fet posa en situació de desavantatge les persones amb menys educació formal.

La sobreeducació no tan sols serviria per explicar o predir la mobilitat ocupacional dins de la mateixa empresa, sinó que també seria la variable explicativa de la mobilitat entre feines. Així, és més probable que les persones sobreeducades considerin una determinada feina com un pas més en la seva carrera professional, que les subeducades o infraeducades. En aquest sentit, la inversió en educació és de més risc per al personal més qualificat que no pas per al menys qualificat, que probablement serà més permanent a la feina (SICHERMAN, 1991).

## Des de la teoria de la reproducció social

Des de les teories credencialistes<sup>27</sup> l'expansió educativa no es produeix per la demanda de qualificació del mercat de treball, sinó per la competició de les persones per aconseguir estatus social. La pressió és tan forta que els grups dominants no poden monopolitzar totalment el sistema de producció de credencials culturals; això crea una sobreproducció de credencials que condueix a una sobreoferta crònica de població graduada (FIGUERA, 1996). L'enfocament credencialista justificaria la sobreeducació (nivells formatius per sobre dels requerits) o la subocupació (desplaçant dels llocs les persones amb nivells formatius més baixos).

El funcionament dels processos de contractació es pot recollir sota el concepte de "senyal". El títol és un senyal que permet destriar les persones aspirants al lloc de treball (STIGLITZ, 1975). El títol s'empra en els processos de selecció per legitimar un sistema d'ordre jeràrquic sobre la base de nivells formatius, de manera que el sistema educatiu es converteix en un seleccionador gratuït de mà d'obra alhora que frena la conflictivitat laboral.

Segons Collins (1979), les credencials educatives són les equivalents contemporànies a les proves gremials. Les credencials educatives són els recursos que permeten a les persones amb nivells formatius més alts dominar determinades ocupacions mitjançant el control d'accés dels llocs de treball privilegiats, i la principal activitat de les escoles és ensenyar cultures d'estatus concretes (maneres de ser, d'estar, vocabulari) que actuen com a marca de pertinença a un grup particular. Les credencials educatives determinen el lloc i la qualitat de la inserció, no per la certificació d'uns coneixements o capacitats adquirides, sinó en la socialització dels valors i les actituds de classe d'uns grups socials, que, perfectament distribuïts en els itineraris educatius en funció de la procedència social, conduiran cap a nivells productius diferents de la societat industrial capitalista.

---

<sup>27</sup> Les teories credencialistes, que es poden incloure dins de les teories de la reproducció social, es van desenvolupar als anys setanta, període en què es fan evidents els desajustos entre el sistema educatiu i el mercat de treball. La universitat, contràriament a les prediccions de la teoria del capital humà, s'expansiona a mesura que la crisi es fa més evident. Aquesta expansió va unida a una pèrdua de valor dels títols educatius (COLLINS, 1979).

## 2.4 El fenomen del gènere vist des de la teoria del capital humà i la teoria de la reproducció social

### Des de la teoria del capital humà

El plantejament de la sobreeducació des d'aquestes teories responsabilitza la persona, més que altres factors estructurals (tipologies d'oferta d'ocupació), i suposa que el mercat és "neutre", és a dir, que no té preferències de classe, raça o gènere. Així doncs, les diferències que puguin trobar-se entre col·lectius —per exemple, entre homes i dones— es veurien explicades per les diferències en el capital humà d'aquests col·lectius (nivell educatiu o experiència laboral).

Així, és més possible que les dones es vegin més afectades pels efectes de la teoria de la depreciació del capital humà (MINCER et al., 1974), segons la qual el capital humà tendeix a depreciar-se durant els períodes en què no es participa en el mercat laboral (per exemple, durant la criança dels fills i filles).<sup>28, 29</sup>

Així doncs, en relació amb el gènere, el plantejament del capital humà és meritocràtic i no preveu cap tipus de discriminació. Salladarré et al. (2007) afirmen que les diferències de gènere pel que fa a les taxes de temporalitat són degudes a característiques com són 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 productivitat o les diferents preferències sobre les característiques particulars del lloc de treball o envers la flexibilitat en el temps de treball. Aquest tipus de teories, per tant, centra les diferències trobades en l'ordre de les preferències individuals, més que com a conseqüència de dinàmiques socials (compaginació vida familiar i laboral, per exemple).

---

<sup>28</sup> La teoria també preveu la depreciació d'aquells atributs de capital humà que s'empren de manera infreqüent.

<sup>29</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 als cursos de formació, a qui s'hagi incorporat al servei actiu procedent del permís de maternitat o paternitat, o bé 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).

## Des de la teoria de la reproducció social

Si bé les teories de la reproducció social, que neixen en l'època postindustrial o fordista, giren al voltant del concepte de classe social i no tenien en compte nous eixos de desigualtat com el provocat pels fenòmens migratoris, ni qüestionaven el model de gènere predominant (model *bread-winner*),<sup>30</sup> amb el temps s'hi han anat incorporant el gènere i la raça com a factors de desigualtat.

Smetherham (2005) critica la suposició de “mercat neutre” de les teories de capital humà afirmant que no hi ha una valoració objectiva del capital humà de les persones en funció de la qual són situades dins del graó corresponent de l'estructura ocupacional, sinó que aquestes valoracions estan associades a certs atributs socials. És a dir, la valoració estarà influïda per com les persones ocupadores perceben i valoren les credencials, els coneixements, les competències i les actituds, i per com dissenyen els processos de reclutament i selecció. Aquest model inclou, per tant, la influència dels estereotips socials, estereotips que afavoreixen la reproducció i dificulten l'accés de grups actualment minoritaris en els llocs elevats de la jerarquia ocupacional.

Dins de les teories de la reproducció hi ha dues dinàmiques de desigualtat:<sup>31</sup>

- 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, la menor presència d'un col·lectiu en determinats àmbits educatius fruit d'estereotips sobre professions per gènere o per classe social).

---

<sup>30</sup> Model sociològic basat en l'assignació diferenciada de rols i que atribueix als homes el paper de caps de família i de proveïdors principals d'ingressos, i a les dones el paper de mestresses de casa i de proveïdores secundàries d'ingressos o no proveïdores (*Recull de termes Dones i Treball*, 2007, 12).

<sup>31</sup> La llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes recull aquesta distinció conceptual:

- Discriminació directa per raó de sexe: discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.
- Discriminació indirecta per raó de sexe: discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

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.). Si bé no hi ha obstacles explícits que excloguin aparentment aquests col·lectius, *de facto* no accedeixen, a igualtat de competència, als mateixos llocs de poder. Els motius poden ser diversos:

- Estereotips i preconcepcions dels rols i les habilitats de les dones.
  - Prejudici que les dones acabaran adquirint certes responsabilitats familiars i que això tindrà un efecte negatiu en el seu rendiment a la feina. D'aquesta manera, l'empresa assigna automàticament a la seva condició de dones un "dèficit de producció" causat per la suposada necessitat de conciliar vida laboral i vida familiar.
  - Exclusió de les dones de les xarxes informals.
  - Manca de models femenins en posicions altes de la jerarquia i manca d'orientació o tutela.
  - Avaluació esbiaixada per part dels seus superiors.
  - Manca de polítiques o dispositius que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- **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 (GRAHAMA, SMITH, 2005).
  - **Homosocialitat.** 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 successos són similars en els atributs clau (el gènere, l'estil directiu o, fins i tot, l'aspecte físic).

- **Sostre de ciment.**<sup>32</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 incompatible amb el seu rol en l'àmbit familiar de principal responsable de persones dependents o de parella.

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 autors com Bel (2008), pressions ictiològiques que associen determinades formes de treball (com el treball a temps parcial), feines o càrrecs com a “ideal per a les dones”.

O'Connor (2008) detecta que, fins i tot en organitzacions que explícitament manifesten el seu compromís amb la no-discriminació, es reproduïxen pràctiques que perpetuen la desigualtat de gènere, com per exemple refusar plantejar qüestions de gènere en pro d'una suposada meritocràcia, afavorir els criteris poc clars o els esquemes de qualificació permissius en punts d'accés crític, considerar natural i inevitable els salaris més alts d'entrada en alguns llocs —per exemple, per al professorat en àrees abrumadorament masculines—, o, quan davant de la necessitat de complir la llei o altres pressions en qüestions de gènere, les organitzacions sobreutilitzen les dones “compatibles” i infrautilitzen aquelles amb reputació de “difícils”.

## 2.5 Crítiques a les teories del capital humà i de la reproducció social

### Del capital humà

La teoria del capital humà ha estat criticada des de les posicions de la reproducció social perquè:

- Només una elit podrà tenir accés a les feines en el mercat laboral que requereixen una gestió del coneixement intensa i que són altament valuoses a escala individual.
- Neguen la veracitat de l'afirmació liberal que l'increment de la demanda de població graduada universitària dins de la societat postindustrial sigui una resposta a la necessitat de competències de nivell superior per tal com les feines esdevenen més complexes i tecnològiques (COLLINS, 1979).

---

<sup>32</sup> En l'àmbit anglosaxó el concepte *ceiling* fa referència al tipus de barrera que les minories de dones 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 sexismes, cosa que intensifica les obstruccions en la progressió al mercat laboral.

- El focus en l'ocupabilitat i el capital humà individual representa un intent de legitimitzar les oportunitats desiguals en l'educació i el mercat laboral en un temps d'increment de desigualtats (BROWN, LAUDER, 2001).

Des d'altres marcs teòrics, l'enfocament del capital humà també ha estat acusat de ser naïf o altament idealista, perquè assumeix una relació directa entre competència i recompensa, com si el procés d'obtenció d'un lloc de treball fos, senzillament, un exercici d'encaixar les competències requerides amb les competències posseïdes de manera funcionalista i tecnocràtica (WALBY, 2002), quan, com hem vist al capítol 1, el mercat laboral és altament complex i segmentat. Aquestes teories ignoren l'aspecte de la demanda de població graduada universitària. L'ocupació de persones graduades ve determinada per l'oferta i la demanda del mercat laboral, i no tan sols per les seves capacitats. En conseqüència, el grau d'inserció d'una mateixa proporció i tipologia de població graduada variarà d'acord amb les condicions econòmiques (BROWN et al., 2003).

## **De la reproducció social**

- En un sistema d'educació superior "de masses" és cada cop més difícil i agosarat, sinó impossible, que els grups socials dominants facin servir les credencials educatives com a mitjà legítim per assolir l'exclusió social de les ocupacions més ben recompensades en el mercat laboral, si bé l'accés a les credencials que tenen un valor reputacional alt encara és probable que estigui desproporcionat a favor d'aquells amb backgrounds d'elit.
- Segons aquest marc, la reproducció s'assoleix només a través dels sistemes formals d'educació, motiu pel qual pot ser pertinent preguntar-se per quins mitjans ara els grups socials dominants estan intentant reproduir el seu estatus (BROWN, HESKETH, 2004).
- Les qualificacions no necessàriament equipen les persones amb les habilitats necessàries per a determinades ocupacions. Cal considerar també el grau en què els valors d'un grup d'un estatus dominant (per exemple, els ocupadors) entren en conflicte amb els valors d'altres grups (per exemple, la població graduada), pel que fa a competències com ara el lideratge, el treball en equip o la comunicació.
- L'exclusió deliberada i conscient sovint és l'element menys significatiu. És més probable que l'exclusió es faci sense ser-ne conscient i que la inclusió sigui tant deliberada com no premeditada (per exemple, vetllar pels teus i donar a una filla o un fill una feina en el negoci familiar).



## Les evidències científiques

El quadre 2.1 recull diversos resultats d'investigacions o estadístiques que donarien suport a alguns dels dos marcs teòrics presentats fins ara.

---

### Quadre 2.1 | Les teories enfront de la recerca

---

Les estadístiques macroeconòmiques (vegeu OCDE, 2007, 2009; MIRET, 2008; CAIXA CATALUNYA, 2009) emprades per dibuixar l'escenari de la relació entre educació superior i treball al capítol 1 donen suport a les teories del capital humà, en el sentit que es troba una correlació positiva entre nivell educatiu i guanys.

Investigacions en el marc de l'educació superior que donen suport a les teories de la reproducció social pel que fa a la influència de la classe social:

- Brennan i Shah (2003).
- Moreau i Leathwood (2006).
- Gutiérrez Esteban i Luengo González (2008).

Aquests estudis confirmarien que la segregació que s'origina en el sistema educatiu es reproduceix en el sistema productiu (COUPPIÉ, MANSUY, 2000).

En el context català, Planas et al. (2009), en un estudi molt recent fet a partir de la població de les universitats catalanes graduada el 2004, tres anys després de graduar-se, arriben a les conclusions següents:

- Hi ha una relació entre el nivell d'estudis dels pares i mares i l'accés a la universitat.
- No s'observen diferències per l'origen social en les notes d'accés, en l'expedient acadèmic, en la distribució per àrees, ni en els ingressos i la qualitat de la inserció (mesurada a partir de dues variables: els guanys i un índex que combina l'adequació laboral, els guanys, la satisfacció amb la feina i el tipus de contracte).
- Sí que hi ha una probabilitat més alta d'ocupar llocs de treball de nivell més elevat entre les persones titulades que tenen pares o mares amb un nivell elevat d'ocupació.

Els autors conclouen que les universitats són un factor d'equitat en la nostra societat, per tal com les diferències "a l'entrada" es desdibuixen "a la sortida".

Investigacions en el marc de l'educació superior que donen suport a les teories de la reproducció social pel que fa al gènere:

- Sobre l'accés a l'educació superior i la segmentació educativa per gènere: Daune-Richard (1995), David et al. (2003), Berggen (2007), Absiss (2008), Rahona (2008).
- Que relacionen gènere i atur: Brennan i Shah (2003), Moreau i Leathwood (2006), Gutiérrez Esteban i Luengo González (2008).
- Que relacionen gènere i obtenció de llocs de treball no qualificats: Moreau i Leathwood (2006).
- Sobre la inserció laboral de la dona en el context acadèmic: Armenti (2004), Wolf-Wendel i Ward (2006), Aanerud et al. (2007).
- Sobre la bretxa salarial: Chevalier (2002, 2007), Brennan et al. (2003), Grahama et al. (2005), Moreau et

---

## Quadre 2.1 (continuació) | Les teories enfront de la recerca

---

al. (2006).

- Altres temàtiques (tipus de contracte, segregació en el lloc de treball, etc.): Einsarsdóttir (2002), Salladarré et al. (2007), Martínez et al. (2007).
- 

## 2.6 El discurs de l'ocupabilitat

Al capítol 1 s'ha exposat la preocupació creixent vers l'ocupabilitat de la població graduada universitària i com les polítiques impulsades des dels governs (*UK skills strategy*, *Dearing report* o les polítiques de la Unió Europea) s'han transformat en accions en les institucions d'educació superior.

Sota el concepte d'ocupabilitat no s'entén només la possessió d'un seguit de competències requerides per satisfer les demandes canviants del mercat (mantenir el lloc de treball), sinó també les requerides per obtenir-lo inicialment (RODRÍGUEZ ESPINAR et al., 2009). 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 es fan 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.

L'ocupabilitat cobra una rellevància especial en els nous escenaris laborals que es caracteritzen per la flexibilitat i on s'ha passat de la cerca i la consecució d'una feina per a tota la vida (fidelització mútua entre empresa i persona treballadora) a una situació caracteritzada per la preparació permanent per al treball (ocupabilitat per a tota la vida). El discurs del *life long learning* no és sinó una manifestació més d'aquest canvi d'escenari. En aquest sentit, els discursos sobre l'ocupabilitat se centren en la necessitat d'equipar les persones per a l'economia basada en el coneixement i animar-les a prendre responsabilitat per la pròpia ocupació i ocupabilitat. Així, es fa responsables les persones de "posar el dia" els béns (coneixements i competències) caducats (GARSTEN, JACOBSSON, 2003).

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

---

<b>Potencialitats personals.</b>	→ Coneixements i habilitats (saber i saber fer)
<b>Competències</b>	→ Competències bàsiques en l'àmbit disciplinari professional
	→ Atributs personals (saber ser i saber estar)
	→ Competències transversals d'acció professional

---

<b>Habilitats de màrqueting i disposició per a l'ocupació</b>	→ Habilitats 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
	→ Habilitats de cerca d'ocupació: coneixements de les fonts d'informació i de les regles del mercat de treball
	→ Actitud/disponibilitat: adaptació al desenvolupament del mercat de treball, realisme davant de les oportunitats, mobilitat ocupacional i geogràfica

---

<b>Presentació</b> (demostrar les potencialitats i vendre-les de manera adequada)	→ Presentació del CV, especialment l'experiència laboral
	→ Acreditació de qualificacions i aprenentatges
	→ Referències i recomanacions
	→ Tècniques d'entrevista

---

<b>Context personal i laboral</b>	→ Factors externs: estructura, condicions i característiques del mercat laboral
	→ Circumstàncies personals: edat, estat, salut...
	→ 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.)

---

En definitiva, 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, i també en els atributs personals (saber ser i saber estar), atributs que inclouen les competències transversals d'acció professional.<sup>33, 34</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), però també en aspectes més personals que influeixen en la conducta d'exploració (com ara l'autoconcepte o les habilitats de presa de decisions).
- Finalment, les persones presenten actituds diferents 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, són molts els 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.

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 i el seu alumnat i persones graduades per intervenir de manera més efectiva en el procés d'inserció.

---

<sup>33</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>34</sup> Figuera et al. (2007) assenyalen, d'acord amb 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.

## **L'ocupabilitat i el gènere**

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 que es veuen emmarcades pel gènere. D'altra banda, en la mesura que la informació relativa a les oportunitats del mercat de treball inclogui elements sobre la seva configuració respecte del gènere (com ara predominança d'homes o aspectes d'organització del treball), es podran preveure dificultats i preparar, per exemple, estratègies de presentació que desafiiïn les preconcepcions de les persones seleccionadores. Com afirmen Rodríguez Moreno et al. (2008, 69), sempre hi haurà limitacions per part del context laboral, però també possibilitats.

## **L'aportació del discurs de l'ocupabilitat a la teoria del capital humà i a la de la reproducció social**

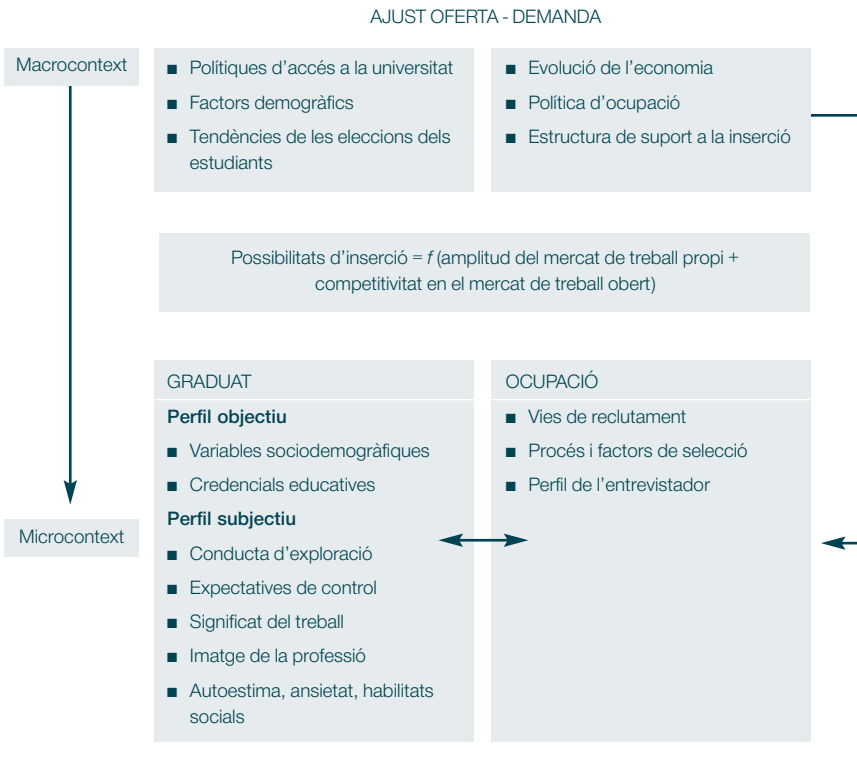
Les teories de l'ocupabilitat mediatitzen tant la influència de la credencial educativa (capital humà) com dels factors sociodemogràfics en la consecució d'una feina i els canvis subsegüents (promoció, mobilitat professional, etc.). Així, no preveu una relació directa ni de la credencial educativa ni d'un determinisme social, per tal com cal afegir la incidència dels factors personals en la inserció laboral.

Tant les teories del capital humà com les de la reproducció social són enfocaments de base socioeconòmica que tracten de les relacions entre el sistema educatiu superior i el mercat de treball qualificat, si bé difereixen en el valor que atorguen a les credencials educatives (per als uns asseguren el rendiment o la productivitat de la força laboral, mentre que per als altres són un element de selecció i de socialització en normes i valors). Totes dues teories se situen en el marc més general de la inserció (macrocontext), mentre que les de l'ocupabilitat se situen en l'explicació de la interacció de la persona que cerca una ocupació, i la persona seleccionadora (microcontext) és l'escenari on coincideixen la persona que busca una ocupació i la que ocupa. Això fa que el discurs de l'ocupabilitat sigui complementari als anteriors.

## **Un model d'inserció laboral**

El model d'inserció elaborat per Figuera (1996), i reeditat a Rodríguez Moreno et al. (2008, 71), integra els tres determinants: socials, educatius i personals.

## Model d'inserció professional del col·lectiu universitari



En aquest model, les credencials educatives són un mecanisme que fa de baula entre el microcontext i el macrocontext de la inserció laboral. Com s'ha vist al capítol 1, el mercat laboral de la població graduada no és homogeni, sinó que està segmentat: mentre que per a unes titulacions l'accés al mercat laboral està regulat i el seu nínxol està clarament definit (per exemple, la medicina), per a unes altres el mercat laboral és més difús i s'entra en competició amb altres titulacions.

En l'accés a l'ocupació, hi conflueixen la persona que cerca feina (amb les seves eleccions, les estratègies de planificació i de recerca de feina) i els processos de selecció del mercat de treball. Per tant, no hi ha un únic determinant que expliqui l'obtenció o no d'una feina, sinó un conjunt de factors que interactuen entre si: factors personals (currículum acadèmic, característiques personals, context familiar...) i factors socials (situació laboral).

## **Crítiques al discurs de l'ocupabilitat**

- El discurs de l'ocupabilitat ha traslladat la pressió de la consecució d'un lloc de treball a la formació de la persona, i ha deixat en segon terme l'atenció a factors estructurals del mercat de treball (MOREAU, LEATHWOOD, 2006). En aquest sentit, el discurs és més proper a la teoria del capital humà que a les teories de la reproducció social.
- Brown (2003) assenyala que l'ocupabilitat està determinada primàriament pel mercat laboral i les seves formes d'organització, més que no pas per les capacitats de les persones.
- No reconeix de manera suficient el rol del mercat laboral i de les estructures ocupacionals, ni de les maneres en què les oportunitats es distribueixen, per exemple, per gènere, raça o classe social (BROWN, HESKETH, 2004).
- Com que centra la responsabilitat de "trobar feina" en la individualitat de la persona graduada (en la seva preparació i conducta de cerca de feina), es trasllada també a la institució de formació la responsabilitat en la consecució d'una inserció laboral adequada dels seus graduats i graduades (PADRES, RODRÍGUEZ ESPINAR, 2009). Així, el pas del focus del mercat laboral a les persones i les seves qualitats fa que l'atur s'interpreti com un problema individual (BROWN, HESKETH, 2004).
- Falla en el fet de reconèixer que les competències o habilitats són constructes socials, i que són valorades i recompensades de maneres diferents pel mateix mercat depenent dels identificadors d'identitat i educacionals de les persones treballadores (per exemple, el tipus d'universitat d'on prové la persona graduada).





# 3

## METODOLOGIA



### 3. METODOLOGIA

Aquest estudi té com a objectiu principal descriure la situació laboral de les persones titulades de la promoció de 2004, partint d'una bateria d'indicadors que puguin tenir un valor de continuïtat amb vista a un possible observatori de la inserció laboral del col·lectiu universitari.

A més, es vol analitzar, independentment per al col·lectiu de dones graduades, quines són les variables associades a una inserció de qualitat. D'aquesta manera es podran oferir orientacions i polítiques específiques per al col·lectiu de dones, més que centrar-nos en una anàlisi comparativa que no tindria una orientació tan pràctica.

L'estudi s'ha dut a terme amb la base de dades procedent del *Tercer estudi d'inserció laboral dels graduats de les universitats catalanes*.<sup>35</sup> L'estudi d'inserció laboral és una investigació per enquesta que utilitza el qüestionari com a tècnica de recollida d'informació. L'instrument de recollida d'informació va ser l'entrevista telefònica (sistema CATI), per obtenir informació sobre la transició al treball de les persones graduades i la valoració de la satisfacció amb la formació rebuda des de la perspectiva de la seva experiència laboral. A partir de la informació recollida es generen fins a un total de 150 variables. Als annexos I i II es pot trobar l'enquesta i la llista de variables extretes.

La població de referència del darrer estudi van ser els 23.000 graduats i graduades que van finalitzar els estudis el curs 2003-2004, a excepció de Medicina en què va ser la població graduada el curs 2000-2001.<sup>36</sup> L'estudi ha enquestat una mostra de 12.258 persones, a fi d'assegurar el màxim de fiabilitat dels resultats, amb l'establiment de quotes proporcionals per estudis i universitats. Les enquestes telefòniques es van dur a terme entre el 16 de gener i el 13 de març de 2008.

---

<sup>35</sup> AQU Catalunya, amb el suport dels consells socials de les universitats catalanes, du a terme estudis d'inserció laboral dels graduats universitaris des de l'any 2001, amb una periodicitat trienal.

<sup>36</sup> En el cas de Medicina, la població de referència ha estat la promoció de 2001, ja que aquesta carrera presenta una transició laboral més llarga: els estudis tenen una durada de sis anys i, en finalitzar, la majoria es prepara per a la prova d'accés MIR (proves que donen accés a una plaça de formació especialitzada com a metge intern resident).

La taula 3.1 recull les dades referides tant a la població com a la mostra, per àrea disciplinària i gènere, i la taxa de resposta amb indicació dels errors mostrals corresponents.<sup>37</sup>

**Taula 3.1 | Dades de la població i la mostra per àrea disciplinària i gènere**

Àrees	Població i mostra				Gènere			
	Població	Mostra	% resposta	% error mostral	Home (f)	%	Dona (f)	%
Humanitats	2.900	1.704	58,76	1,52	534	31,34	1.170	68,66
C. Socials	10.797	5.474	50,70	0,93	1.550	28,32	3.924	71,68
C. Experimentals	1.713	1.015	59,25	1,96	397	39,11	618	60,89
C. de la Salut	2.427	1.293	53,28	1,86	245	18,95	1.048	81,05
Tècnica	5.186	2.772	53,45	1,27	2.031	73,27	741	26,73
<b>Total</b>	<b>23.023</b>	<b>12.258</b>	<b>53,24</b>	<b>0,61</b>	<b>4.757</b>	<b>38,81</b>	<b>7.501</b>	<b>61,19</b>

Per al primer objectiu, l'anàlisi descriptiva de la inserció laboral per gènere, s'ha dut a terme una anàlisi descriptiva a partir d'onze indicadors (vegeu les taules 3.2 i 3.3), amb la utilització de l'estadística univariant i bivariant. Aquesta anàlisi permet anar detectant aquelles variables o grups de variables que s'hauran de considerar en les fases posteriors.

<sup>37</sup> La menor magnitud dels errors mostrals per àrea o total són donats per estudis generals. Es va calcular la mostra necessària per obtenir un error mostral per titulació i universitat no superior al 8%. A la pràctica, aquest criteri implica que tota la població de titulacions petites (menys de 40 graduats) sigui objecte d'estudi i que només es marquin quotes en titulacions amb un nombre de graduats considerable. El detall a escala d'universitats i titulacions per a la cohort de 2008 pot ser consultat a <[http://www.aqu.cat/uploads/insercio\\_laboral/enquesta2008/index.htm](http://www.aqu.cat/uploads/insercio_laboral/enquesta2008/index.htm)>. Una anàlisi exhaustiva de la cohort de 2005 pot ser consultada a Serra Ramoneda (2007) i també a <[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_97543694\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_97543694_1.pdf)>.

## Taula 3.2 | Sistema d'indicadors

### Indicadors de qualitat de la inserció

1. Taxa d'ocupació	Percentatge de persones ocupades sobre el total de persones graduades
2. Taxa d'atur	Percentatge de persones que busquen feina sobre el total de persones graduades
3. Taxa d'inactivitat per motius familiars	Percentatge de persones que no busquen feina per motius familiars (maternitat o atenció d'algun familiar)
4. Taxa d'estabilitat	Percentatge de persones amb contracte fix
5. Taxa de temporalitat	Percentatge de persones amb contracte temporal
6. Ocupació en càrrecs de gestió	Percentatge de persones en càrrecs de gestió sobre el total de persones ocupades. Aquest és un indicador de segregació vertical
7. Satisfacció amb la feina	Mitjana de satisfacció general amb la feina actual
8. Retribució	Mitjana de la retribució anual bruta
9. Adequació de la feina als estudis	Percentatge de persones que duen a terme funcions universitàries sobre el total de persones ocupades
10. Taxa de treball a temps parcial	Percentatge de persones que no treballen a temps complet
11. Índex de qualitat ocupacional (IQO)	<p>L'índex integra quatre aspectes de la qualitat de la inserció: el tipus de contracte (C), la retribució (R), l'adequació de la feina als estudis universitaris (A) i la satisfacció (S)</p> $IQO = f[(C + R + A) * S] * 100$

---

### Taula 3.3 | Sistema de variables diferencials

---

#### Variables d'entrada

Estatus socioeconòmic	Indicador generat a partir del nivell educatiu assolit pels pares i les mares de les persones titulades
Nota d'accés	Nota d'accés d'entrada a la universitat
Via d'accés	Via d'accés per mitjà de la qual accedeix a la universitat <sup>38</sup>

#### Variables de progrés a la universitat

Àmbit	Àrea disciplinària a la qual pertany la titulació
Antecedents laborals	Feina durant la carrera i relació de la feina amb els estudis
Expedient a la universitat	Nota de l'expedient acadèmic amb què finalitza la titulació
Mobilitat estudis	Indicador de si durant els estudis ha tingut alguna experiència de mobilitat

#### Variables de valor afegit

Continuació d'estudis	Indicador de si, un cop finalitzada la seva titulació, ha continuat els estudis
Mobilitat feina	Indicador de si en el seu lloc de treball ha tingut alguna experiència de mobilitat

---

<sup>38</sup> Es decideix eliminar de l'anàlisi 217 graduades la via de procedència de les quals és una diplomatura o una llicenciatura prèvia a la titulació d'estudi. Aquesta decisió es pren quan s'observa que la mitjana de l'IQO per a aquest col·lectiu de graduades (66,3%) és molt més elevada que per a la resta de graduades que provenen d'una altra via d'accés. Com que no podem conèixer si la seva qualitat ocupacional és deguda a la titulació en estudi o a la seva titulació prèvia, podrien esbiaixar els resultats de l'anàlisi i es decideix no prendre-les en consideració.

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

- Per a les variables quantitatives (guanys, satisfacció, etc.), es fan servir els estadístics descriptius tradicionals, com ara la mitjana, la desviació típica i la grandària mostral. També s'empren els contrastos de diferències múltiples per a mostres independents amb variàncies de població desconegudes sense que ens consti la seva igualtat considerant un nivell de significació  $\alpha$  igual al 5%.
- Per a les variables categòriques (taxa d'ocupació, taxa de funcions de nivell universitari, etc.), s'utilitzen les proporcions com a estadístics descriptius i la prova khi quadrat per al contrast de les diferències entre el diferents grups de dades amb interpretació dels residus tipificats corregits.

En relació amb el segon objectiu, s'ha desenvolupat un model jeràrquic multinivell, només per al col·lectiu de dones, per analitzar quines variables explicatives influeixen en la variabilitat de l'índex de qualitat ocupacional (IQO). Aquest model suposa que les graduades que pertanyen a un mateix subàmbit<sup>39</sup> d'estudi són més homogènies entre si pel que fa a la qualitat ocupacional, i més heterogènies respecte de les graduades que pertanyen a la resta de subàmbits.

En escollir únicament el col·lectiu de dones graduades, la variable gènere no emmascararà l'efecte d'altres variables explicatives i es podran deduir propostes d'intervenció concretes. Per exemple, es podrà veure si, per a les dones universitàries, el fet de tenir mobilitat durant els estudis permet millorar les possibilitats d'una inserció de qualitat.

---

<sup>39</sup> Abans d'arribar a aquesta conclusió, es té en consideració com a macronivell el subàmbit de pertinença a la universitat, però s'observa que la influència de la universitat no és significativa per a la diferenciació dels subàmbits. Es conclou que el subàmbit per si sol explica un percentatge més alt de variabilitat de l'IQO que no pas si es considera la universitat a la qual pertany.





# 4

## LA QUALITAT DE LA INSERCIÓ ENTRE LA POBLACIÓ GRADUADA



## 4. LA QUALITAT DE LA INSERCIÓ ENTRE LA POBLACIÓ GRADUADA

### 4.1 Taula d'indicadors per al seguiment de la qualitat de la inserció laboral

En aquest apartat es descriurà la qualitat de la inserció laboral de les graduades i els graduats enquestats l'any 2008, tres anys després de graduar-se, sobre la base d'una bateria d'indicadors que puguin tenir un valor de continuïtat amb vista a un possible observatori de la inserció laboral del col·lectiu universitari (vegeu la taula 4.1).

**Taula 4.1 | Sistema d'indicadors**

#### Indicadors de qualitat de la inserció

1. Taxa d'ocupació	Percentatge de persones ocupades sobre el total de persones graduades
2. Taxa d'atur	Percentatge de persones que busquen feina sobre el total de persones graduades
3. Taxa d'inactivitat per motius familiars	Percentatge de persones que no busquen feina per motius familiars (maternitat o atenció d'algun familiar)
4. Taxa d'estabilitat	Percentatge de persones amb contracte fix
5. Taxa de temporalitat	Percentatge de persones amb contracte temporal
6. Ocupació en càrrecs de gestió	Percentatge de persones en càrrecs de gestió sobre el total de persones ocupades. Aquest és un indicador de segregació vertical
7. Satisfacció amb la feina	Mitjana de satisfacció general amb la feina actual
8. Retribució	Mitjana de la retribució anual bruta
9. Adequació de la feina als estudis	Percentatge de persones que duen a terme funcions universitàries sobre el total de persones ocupades
10. Taxa de treball a temps parcial	Percentatge de persones que no treballen a temps complet
11. Índex de qualitat ocupacional (IQO)	L'índex integra quatre aspectes de la qualitat de la inserció: el tipus de contracte (C), la retribució (R), l'adequació de la feina als estudis universitaris (A) i la satisfacció (S) / $IQO = \frac{C + R + A + S}{4} * 100$

A continuació es procedirà a descriure la qualitat de la inserció laboral de la població graduada d'acord amb els onze indicadors de la taula 4.1. L'anàlisi té en compte una variable de tipus personal (gènere) i una variable de tipus educatiu (àmbit i subàmbit).<sup>40</sup>

La descripció del comportament dels indicadors per gènere, àmbit i subàmbit no tan sols permetrà descriure la qualitat de la inserció laboral, sinó posar a prova la utilitat dels indicadors proposats per fer un seguiment de la qualitat de la inserció laboral.

## **Indicador 1. Taxa d'ocupació**

La taxa d'ocupació, juntament amb la d'atur i la d'inactivitat, és un dels principals indicadors de seguiment de la situació dels mercats laborals.<sup>41</sup> És, per tant, un indicador fortament relacionat amb la situació estructural de fortalesa o debilitat d'aquests mercats.

La taula 4.2 mostra les taxes d'ocupació de dones i homes graduats l'any 2004 i enquestats el 2008.

L'any 2008, el 93% de les dones enquestades estaven ocupades en el moment de l'enquesta. Aquest percentatge oscil·la entre el 95% de les graduades de Ciències de la Salut i el 89% d'Humanitats. La taxa d'ocupació per als homes era del 94%, que oscil·la entre el 96% de l'àrea Tècnica i el 90% d'Humanitats.

---

<sup>40</sup> Els subàmbits són agrupacions de titulacions similars que s'han creat per assolir un nombre de graduats i graduades suficients per dur a terme proves estadístiques de contrast. El criteri per a la creació dels subàmbits ha estat el d'afinitat disciplinària amb altres titulacions. Vegeu a l'annex III la relació de les titulacions incloses en els subàmbits.

<sup>41</sup> La taula II de l'annex IV mostra conjuntament la taxa d'ocupació, d'atur i d'inactivitat.

**Taula 4.2 | Taxes d'ocupació**

	Humanitats		Ciències Socials		Ciències Experimentals		Ciències de la Salut		Tècnica		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Dones	89,1	1.170	94,5	3.924	89,3	618	95,3	1.048	93,8	741	93,29	7.501
Homes	90,1	534	93,2	1.550	92,2	397	95,1	245	95,5	2.031	93,84	4.757

**Nota tècnica:** Per comparar si les diferències en les proporcions (percentatges) dels grups són significatives entre si, farem servir la prova khi quadrat. Aquesta prova contrasta si les proporcions de la variable es distribueixen homogèniament entre els nivells de la variable (proporció esperada) o, per contra, si hi ha diferències entre la proporció esperada i l'observada.

La taula 4.3 resumeix els contrastos duts a terme entre els deu grups (cinc categories d'àmbit per dues categories de gènere).<sup>42</sup>

**Taula 4.3 | Diferències en les taxes d'ocupació entre els deu grups. Resum dels resultats de la taula de contingència**

	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
Dones	-	+	-	+	=
Homes	-	=	=	=	+

La lectura de la taula mostra que les dones de Ciències de la Salut i Ciències Socials presenten percentatges significativament superiors als esperats d'estar ocupades. Per contra, a Humanitats i Ciències Experimentals les dones tenen percentatges

<sup>42</sup> Aquesta taula es presenta quan la khi quadrat mostra que hi ha diferències significatives entre les proporcions. La taula resumeix el sentit dels residus tipificats corregits. El símbol - indica que hi ha significativament menys persones de les esperades en aquell grup (el residu és inferior a -1,96), mentre que el símbol + indica que hi ha més persones de les esperades (el residu és superior a 1,96). El símbol = indica que la proporció de persones observades és similar a l'esperada si l'àmbit i el gènere no tinguessin influència en la taxa d'ocupació.

significativament més baixos que els esperats. Finalment, la taxa d'ocupació de l'àrea Tècnica no presenta un comportament diferent de l'esperat.

Entre els homes, només dos grups difereixen significativament del comportament esperat: el de l'àrea Tècnica, que mostra un comportament significativament més positiu, i el d'Humanitats, que mostra un comportament significativament més negatiu.

És difícil explicar el comportament d'aquest indicador des d'una perspectiva de gènere. Per exemple, les dones de Ciències Experimentals mostren taxes significativament més baixes que la resta de col·lectius, cosa que no és certa per als homes de Ciències Experimentals. Ara bé, en el cas de Ciències Socials, el comportament s'inverteix i el col·lectiu de dones graduades mostra unes taxes d'ocupació superiors al col·lectiu d'homes. Una anàlisi de les subàrees ens pot ajudar a entendre millor aquest comportament, ja que dins de cada àmbit disciplinari la distribució d'homes i dones difereix segons la tipologia de titulació; així, per exemple, dins de Ciències Socials trobem moltes més dones a Mestres (que en aquest estudi presenten unes taxes d'ocupació molt bones) que homes.

La taula 4.4 ens permet observar que les diferències entre les taxes d'ocupació varien molt més per tipologia de titulació que per raó de gènere. Així, per a les dones, hi ha una diferència de 13 punts percentuals entre la taxa d'ocupació de Filosofia i Humanitats i la de Medicina i Odontologia; en canvi, la diferència més gran dins d'una titulació la trobem a Enginyeria Civil, amb 6,7 punts de diferència a favor dels homes.

**Taula 4.4 | Taxes d'ocupació per subàmbits**

	Dones			Homes			Total
	Ocupats	%	Total	Ocupats	%	Total	Dif. %
Geografia i Història	329	87,27%	377	250	88,65%	282	1,38%
Filosofia i Humanitats	98	85,22%	115	72	85,71%	84	0,50%
Filologies i Estudis Comparats	545	91,44%	596	129	95,56%	135	4,11%
Belles Arts	71	86,59%	82	30	90,91%	33	4,32%
Economia, ADE i Empresarials	841	95,79%	878	642	94,00%	683	-1,79%
Dret, Laboral i Polítiques	878	91,65%	958	397	91,26%	435	-0,38%
Comunicació i Documentació	273	90,70%	301	110	92,44%	119	1,74%
Psicologia i Pedagogia	510	94,80%	538	67	90,54%	74	-4,25%
Mestres	1.162	96,75%	1.201	221	95,67%	231	-1,08%
Turisme	45	93,75%	48	8	100%	8	6,25%*
Química	128	87,07%	147	92	91,09%	101	4,01%
Biologia i Natura	327	88,86%	368	166	93,26%	178	4,40%
Física i Matemàtiques	97	94,17%	103	108	91,53%	118	-2,65%
Diplomats Sanitaris	539	94,56%	570	86	92,47%	93	-2,09%
Medicina i Odontologia	235	98,33%	239	93	100%	93	1,67%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	176	95,65%	184	36	94,74%	38	-0,92%
Veterinària	49	89,09%	55	18	85,71%	21	-3,38%*
Arquitectura	112	98,25%	114	185	98,93%	187	0,68%
Enginyeria Civil	55	88,71%	62	126	95,45%	132	6,74%
Nàutica	12	80,00%	15	24	85,71%	28	5,71%*
Tecn. Avançades de la Producció	223	95,71%	233	679	95,77%	709	0,06%
Informació i Comunicació	147	95,45%	154	723	94,63%	764	-0,82%
Agrícola	146	89,57%	163	202	95,73%	211	6,16%

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

El quadre 4.1 mostra els subàmbits que divergeixen de manera significativa de la taxa esperada d'ocupació per al total de la població, si l'àmbit i el gènere no exercissin influència significativa. No es mostren, però, els subàmbits per als quals no s'ha trobat una relació de dependència (ja sigui positiva o negativa) amb el fet d'estar ocupat.

---

### Quadre 4.1 | Diferències entre les taxes d'ocupació per subàmbits. Resum dels resultats significatius de les comparacions múltiples<sup>43</sup>

---

	Menys possibilitats d'ocupació	Més possibilitats d'ocupació
<b>Dones</b>	Geografia i Història Filosofia i Humanitats Filologies Belles Arts Dret, Laboral i Polítiques Comunicació i Documentació Química Biologia i Natura Nàutica Agrícola	Economia i ADE Mestres Medicina i Odontologia Arquitectura
<b>Homes</b>	Geografia i Història Filosofia i Humanitats	Medicina i Odontologia Arquitectura Tecnologies Avançades de la Producció

---

Per a les dones, els subàmbits que presenten un comportament més diferent de l'esperat són Geografia i Història, amb una taxa d'ocupació pitjor de l'esperada, i Mestres, amb una taxa d'ocupació millor de l'esperada.

Comparant entre homes i dones, els homes tenen pocs subàmbits on les diferències entre la freqüència observada i l'esperada siguin significatives (set en total), cosa que sembla indicar que la titulació exerceix una influència més gran per a les dones que per als homes. Quan hi ha diferències, però, aquestes van en la mateixa direcció que en el cas de les seves companyes de titulació.

## Indicador 2. Taxa d'atur

L'atur és un indicador que reflecteix el conjunt de persones no ocupades que cerquen feina de manera activa. Es podria argumentar que l'atur reflecteix millor que l'ocupació una situació de desajust laboral, perquè una taxa d'atur alta sempre implica un desajust, mentre que una taxa d'ocupació baixa pot anar acompanyada

---

<sup>43</sup> Aquest quadre es presenta quan la khi quadrat de la taula de contingència (en aquest cas entre ocupats i els 46 subàmbits desglossats per gènere) és significativa. El quadre només mostra els subàmbits per als quals els residus tipificats corregits són superiors a 1,96 o inferiors a -1,96.



d'un atur baix però d'una taxa d'inactivitat elevada (persones desocupades que no cerquen feina per continuació d'estudis, motius familiars, servei militar, etc.). Ara bé, també podria dir-se que l'atur és un indicador més subjectiu, ja que la diferència entre atur i inactivitat, per exemple per continuació d'estudis, és la percepció de si la recerca de feina és primària o secundària a la continuació d'estudis.

La taxa d'atur de l'estudi de 2008 és del 3% per a la població enquestada, tant per a homes com per a dones (vegeu la taula 4.5). Aquestes taxes d'atur tan baixes semblen indicar que l'any 2008 no hi havia cap problema estructural en relació amb la demanda de població graduada, sinó que són degudes a un desajust temporal (temps que passa entre que es finalitzen uns estudis o es perd una feina i se'n troba una altra), fenomen també anomenat "atur friccional".

La taula 4.5 mostra la distribució de les taxes d'atur entre els cinc àmbits de dones graduades i els cinc àmbits d'homes graduats. Les taxes d'atur més altes d'Humanitats, tant per a homes com per a dones, ens fan dubtar de si es tracta d'un atur friccional o bé ens trobem davant d'un problema estructural de baixa demanda d'aquesta mena de titulats i titulades.

**Taula 4.5 | Taxa d'atur**

	Humanitats		Ciències Socials		Ciències Experimentals		Ciències de la Salut		Tècnica		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Dones	5,8	1.170	2,6	3.924	3,4	618	2,1	1.048	2,7	741	3,09	7.501
Homes	5,6	534	3,8	1.550	2,3	397	2,0	245	2,2	2.031	3,11	4.757

Com s'observa a la taula 4.5, per a les dones l'atur varia del 2% de Ciències de la Salut al 6% d'Humanitats. L'atur mostra, per tant, un comportament invers que les taxes d'ocupació.

En el cas dels homes, trobem els valors extrems a les mateixes àrees que les graduades, amb el 2% a Ciències de la Salut i el 5,6% a Humanitats. En aquest cas, però, l'àrea on hi ha menys atur (Ciències de la Salut) no coincideix amb l'àrea de més ocupació (Tècnica), fet que s'explica perquè la taxa d'inactivitat de Ciències de la Salut és del 3% entre els homes, 1 punt per sobre de la taxa d'inactivitat entre els homes de l'àrea Tècnica.

L'anàlisi de la distribució de proporcions de la taula 4.6 ofereix els resultats següents:

- Dins del col·lectiu de dones, les graduades de Ciències de la Salut i Ciències Socials presenten taxes d'atur significativament més baixes que la resta de graduades. En canvi, les graduades d'Humanitats mostren taxes d'atur significativament més elevades.
- Dins del col·lectiu d'homes, també els d'Humanitats són els únics que presenten taxes d'atur significativament més elevades, mentre que els homes de l'àrea Tècnica són l'únic grup que presenta taxes d'atur significativament inferiors a la resta de grups.

**Taula 4.6 | Diferències en les taxes d'atur entre els deu grups.  
Resum dels resultats de la taula de contingència**

	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
Dones	+	-	=	-	=
Homes	+	=	=	=	-

Igual que amb l'indicador de taxa d'ocupació, l'anàlisi d'aquest indicador des d'una perspectiva comparativa entre homes i dones és poc informativa: no hi ha cap col·lectiu de dones que presenti taxes d'atur significativament pitjors que els seus companys d'àrea. Per contra, les dones de Ciències Socials i de Ciències de la Salut mostren taxes d'atur significativament més bones que la resta de graduats i graduades, fet que reflecteix el bon comportament de la inserció de Mestres i Diplomats Sanitaris. Creiem, però, que aquesta lectura seria esbiaixada, ja que, com hem vist, dins de cada àrea la preferència de titulacions varia per gènere. Així, el comportament dels indicadors reflecteix el comportament diferencial de les titulacions de Mestres i Diplomats Sanitaris.

La taula 4.7 desagrega les taxes d'atur per subàmbits, cosa que permet contrastar si les diferències es mantenen a igualtat de tipologia de titulacions o bé si són degudes a "efectes de composició", és a dir, a la diferent manera en què homes i dones es distribueixen segons les titulacions.

**Taula 4.7 | Taxes d'atur per subàmbits i gènere**

	Dones			Homes			Total
	Atur	%	Total	Atur	%	Total	Dif. %
Geografia i Història	25	6,63%	377	19	6,74%	282	0,11%
Filosofia i Humanitats	8	6,96%	115	8	9,52%	84	2,57%
Filologies i Estudis Comparats	29	4,87%	596	2	1,48%	135	-3,38%
Belles Arts	6	7,32%	82	1	3,03%	33	-4,29%
Economia, ADE i Empresarials	14	1,59%	878	22	3,22%	683	1,63%
Dret, Laboral i Polítiques	35	3,65%	958	22	5,06%	435	1,40%
Comunicació i Documentació	19	6,31%	301	5	4,20%	119	-2,11%
Psicologia i Pedagogia	14	2,60%	538	6	8,11%	74	5,51%
Mestres	18	1,50%	1.201	4	1,73%	231	0,23%
Turisme	1	2,08%	48	0	0,00%	8	-2,08%*
Química	7	4,76%	147	1	0,99%	101	-3,77%
Biologia i Natura	14	3,80%	368	3	1,69%	178	-2,12%
Física i Matemàtiques	0	0,00%	103	5	4,24%	118	4,24%
Diplomats Sanitaris	15	2,63%	570	2	2,15%	93	-0,48%
Medicina i Odontologia	1	0,42%	239	0	0,00%	93	-0,42%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	2	1,09%	184	1	2,63%	38	1,54%
Veterinària	4	7,27%	55	2	9,52%	21	2,25%*
Arquitectura	1	0,88%	114	2	1,07%	187	0,19%
Enginyeria Civil	2	3,23%	62	1	0,76%	132	-2,47%
Nàutica	1	6,67%	15	1	3,57%	28	-3,10%*
Tecn. Avançades de la Producció	5	2,15%	233	16	2,26%	709	0,11%
Informació i Comunicació	2	1,30%	154	18	2,36%	764	1,06%
Agrícola	9	5,52%	163	7	3,32%	211	-2,20%

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

La taxa d'atur varia considerablement entre tipologies de carreres (vegeu la taula 4.7). Per a les dones, Física i Matemàtiques és el subàmbit amb menys taxa d'atur (0%) i Belles Arts el subàmbit amb una taxa més alta (7%). Les diferències entre homes i dones arriben com a màxim a 5 punts percentuals (per exemple, Psicologia i Pedagogia) a favor de les dones.

El quadre 4.2 mostra els subàmbits que divergeixen de manera significativa de la taxa esperada d'atur per al total de la població, si l'àmbit i el gènere no exercissin influència significativa (vegeu la nota a peu de pàgina corresponent a la khi quadrat).

---

### **Quadre 4.2 | Diferències entre les taxes d'atur per subàmbits. Resum dels resultats de la taula de contingència<sup>44</sup>**

---

	<b>Menys possibilitats d'atur</b>	<b>Més possibilitats d'atur</b>
<b>Dones</b>	Economia, ADE i Empresarials Mestres	Geografia i Història Filosofia i Humanitats Filologies i Estudis Comparats Belles Arts
<b>Homes</b>		Geografia i Història Filosofia i Humanitats Dret, Laboral i Polítiques Psicologia i Pedagogia

---

Com s'observa, igual que s'ha detectat amb la taxa d'ocupació, la tipologia de titulació està relacionada amb la probabilitat d'atur. Ara bé, són pocs els subàmbits associats a una taxa d'atur més alta o més baixa.

### **Indicador 3. Taxa d'inactivitat per motius familiars**

Les taxes d'inactivitat engloben diferents tipus de situacions (vegeu la taula III de l'annex IV per a un desglossament dels motius de no cerca de feina). D'una banda, algunes persones poden estar en situació d'inactivitat perquè estan continuant els estudis (per exemple, duen a terme un segon cicle, realitzen un doctorat o preparen oposicions); de l'altra, el motiu de la inactivitat pot ser el temps dedicat a la cria dels infants, l'atenció a un familiar dependent o producte d'altres circumstàncies que tenen a veure amb el treball domèstic i reproductiu. Aquest indicador s'ha incorporat, seguint les recomanacions de Carrasco (2007), per tal com es troba en la línia d'indicadors no androcèntrics. Finalment, l'enquesta preveu el grup "Altres motius", que pot englobar motius molt diversos: malaltia, llargs viatges o estades no laborals a l'estranger, etc.

---

<sup>44</sup> Vegeu la nota al peu 43 del Quadre 4.1.

La taxa d'inactivitat per motius familiars no arriba a l'1% per a les dones graduades (46 de 7.501) i és del 0% en el cas dels homes (2 de 4.757). En total, només 48 persones de les 12.258 entrevistades han declarat que estan a l'atur i no cerquen feina per motius familiars.

**Taula 4.8 | Inactivitat total i inactivitat per motius familiars de les dones, per àrea**

		<i>n</i> total població	<i>n</i> inactivitat	<i>n</i> inactivitat per família	Taxa d'inactivitat per família/població	Taxa d'inactivitat per família/inactius
<b>Dones</b>	Humanitats	1.170	59	12	1,0%	20,3%
	Ciències Socials	3.924	114	22	0,6%	19,3%
	Ciències Experimentals	618	45	2	0,3%	4,4%
	Ciències de la Salut	1.048	27	7	0,7%	25,9%
	Tècnica	741	26	3	0,4%	11,5%
<b>Homes</b>	Humanitats	534	23	0	0,0%	0,0%
	Ciències Socials	1.550	46	1	0,1%	2,2%
	Ciències Experimentals	397	22	0	0,0%	0,0%
	Ciències de la Salut	245	7	0	0,0%	0,0%
	Tècnica	2.031	47	1	0,0%	2,1%

En suma, hi ha molt poques dones que declaren estar a l'atur i no buscar feina per causes familiars. El fet que la major part de graduades té una edat compresa entre els 27 i els 31 anys, edat en què probablement estan consolidant la seva independència econòmica i emancipació familiar, pot ajudar a explicar el perquè d'aquestes taxes tan baixes. D'altra banda, la decisió "d'aparcar la carrera professional" probablement és més difícil o reticent entre un col·lectiu que ha invertit tants anys de la seva vida en formació.

La taula 4.8 sembla indicar que el percentatge d'inactivitat per motius familiars es concentra més en uns àmbits (Ciències de la Salut, Humanitats i Ciències Socials) que en uns altres (Ciències Experimentals i Tècnica).

## Indicador 4. Percentatge de contractes fixos

L'estabilitat laboral és un indicador clarament associat a la qualitat de la inserció laboral. Ara bé, en determinats àmbits on, per exemple, la presència d'autònoms és elevada, aquest indicador considerat per si sol no és una bona aproximació per valorar la qualitat de la inserció. Així, Dret, Arquitectura, Belles Arts o Medicina i Odontologia són subàmbits on l'exercici lliure de la professió és una tradició (FIGUERA et al., 2007); consegüentment, la incidència de la taxa de contractes fixos és més petita, però no reverteix en taxes més altes de contractes temporals (les taules IV i V de l'annex IV recullen la distribució de les persones enquestades per a totes les possibles situacions contractuals previstes).

**Taula 4.9 | Taxes de contractes fixos**

	Humanitats		Ciències Socials		Ciències Experimentals		Ciències de la Salut		Tècnica		Total	
	% fix	Total	% fix	Total	% fix	Total	% fix	Total	% fix	Total	% fix	Total
Dones	46,13%	1.149	61,26%	3.890	47,88%	589	51,97%	1.043	58,88%	732	56,30%	1.675
Homes	46,20%	526	65,45%	1.537	47,94%	388	51,85%	243	67,94%	2.015	62,22%	526

El 56% de les dones graduades l'any 2004 tenen contractes fixos tres anys després d'acabar la carrera. Aquest percentatge oscil·la entre el 46% d'Humanitats i el 61% de Ciències Socials. El percentatge d'homes amb contracte fix és lleugerament superior al de les dones (62%). El percentatge oscil·la entre el 46% d'Humanitats i el 68% de l'àrea Tècnica.

La taula 4.10 resumeix els resultats de la taula de contingència conformada pels deu grups (cinc per a dones i cinc per a homes). S'observa que:

- Entre les dones, només les graduades de Ciències Socials presenten un comportament millor de l'esperat (percentatge més alt de contractes fixos), mentre que a Humanitats, Ciències de la Salut i Ciències Experimentals el comportament de l'estabilitat laboral és pitjor de l'esperat. Ser dona de l'àrea Tècnica no té relació amb el percentatge de contractes fixos. Cal dir que, tal com es veu a la taula 4.10, el bon comportament de Ciències Socials és degut a les altes taxes de contractes fixos de les titulacions econòmiques.

- Entre el col·lectiu dels homes, els àmbits presenten un comportament igual que per a les dones, amb la diferència que a l'àrea Tècnica ser home sí que està relacionat positivament amb el fet de tenir una proporció superior a l'esperada de contractes fixos.

**Taula 4.10 | Diferències en les taxes de contractes fixos entre els deu grups**

	Humanitats	Ciències Socials	Ciències de la Salut	Ciències Experimentals	Tècnica
Dones	-	+	-	-	=
Homes	-	+	-	-	+

L'anàlisi de la taula 4.10 ens porta a rebutjar, de nou, una lectura simplista com a resultat de comparar els comportaments per gènere. L'única àrea que presenta resultats diferents per gènere és l'àrea Tècnica: per a les dones, ser de l'àrea Tècnica no està relacionat amb el percentatge de contractes fixos (ni favorablement ni desfavorablement), però en el cas dels homes sí que està relacionat amb una proporció més gran de contractes fixos. Cal recordar, però, que dins de l'àrea Tècnica homes i dones es reparteixen de manera diferent segons les titulacions (hi ha més proporció de dones a Arquitectura i menys proporció a titulacions d'àmbit industrial). Així, les diferències globals podrien ser explicades per la presència més gran de dones en carreres com Mestres, Diplomats Sanitaris o Arquitectura.

La taula 4.11 ens permet constatar que l'estabilitat laboral va molt vinculada a la tipologia de titulacions i que, en contra del que els percentatges agregats semblen indicar, en alguns subàmbits l'estabilitat laboral és més elevada per a les dones.

**Taula 4.11 | Taxes de contractes fixos per subàmbits**

	Dones			Homes			Total Dif. %
	Sí	%	Total	Sí	%	Total	
Geografia i Història	193	52,30%	369	137	49,46%	277	-2,85%
Filosofia i Humanitats	58	52,73%	110	39	48,15%	81	-4,58%
Filologies i Estudis Comparats	253	42,95%	589	57	42,22%	135	-0,73%
Belles Arts	26	32,10%	81	10	30,30%	33	-1,80%
Economia, ADE i Empresarials	721	82,49%	874	533	78,27%	681	-4,23%
Dret, Laboral i Polítiques	574	61,00%	941	265	62,06%	427	1,06%
Comunicació i Documentació	167	56,23%	297	53	44,92%	118	-11,31%
Psicologia i Pedagogia	275	51,50%	534	42	56,76%	74	5,26%
Mestres	611	51,09%	1.196	108	47,16%	229	-3,93%
Turisme	35	72,92%	48	5	62,50%	8	-10,42%*
Química	92	67,15%	137	60	60,61%	99	-6,55%
Biologia i Natura	136	38,64%	352	70	39,77%	176	1,14%
Física i Matemàtiques	54	54,00%	100	56	49,56%	113	-4,44%
Diplomats Sanitaris	279	49,03%	569	42	45,65%	92	-3,38%
Medicina i Odontologia	102	42,86%	238	51	54,84%	93	11,98%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	133	73,48%	181	20	54,05%	37	-19,43%
Veterinària	28	50,91%	55	13	61,90%	21	11,00%*
Arquitectura	38	33,63%	113	66	35,29%	187	1,67%
Enginyeria Civil	34	55,74%	61	92	70,23%	131	14,49%
Nàutica	10	83,33%	12	17	60,71%	28	-22,62%*
Tecn. Avançades de la Producció	162	69,83%	232	521	73,80%	706	3,97%
Informació i Comunicació	114	75,00%	152	565	75,03%	753	0,03%
Agrícola	73	45,06%	162	108	51,43%	210	6,37%

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

Com es pot veure, la distribució de contractes fixos varia molt per subàmbits. Així, mentre que només el 32% dels contractes de Belles Arts són fixos, el 83% de Nàutica o el 82% d'Economia i ADE ho són. És a dir, dins del col·lectiu de dones, trobem diferències de més de 50 punts percentuals segons la titulació cursada.



Dins d'una mateixa titulació també trobem diferències per gènere, en percentatges més baixos, però que poden arribar a 20 punts percentuals, en general a favor d'una estabilitat laboral més gran per a les dones (Nàutica, Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments). Per tant, no es pot afirmar que els homes gaudeixen de més estabilitat laboral que les dones, cosa que xoca amb les tesis que defensen que les dones tenen situacions laborals més inestables. Aquest punt, el tornarem a tractar a l'apartat següent, en què s'analitzen les taxes de temporalitat.

El quadre 4.3 permet visualitzar quines tipologies de carreres, per a les dones, estan associades a un percentatge més alt de contractes fixos, i quins subàmbits estan associats a una presència més baixa de contractes fixos. No es mostren, però, els subàmbits per als quals no s'ha trobat una relació de dependència (ja sigui positiva o negativa) amb el fet de tenir un contracte fix.

---

### **Quadre 4.3 | Diferències entre les taxes de contractes fixos per subàmbits. Resum dels resultats de la taula de contingència<sup>45</sup>**

---

	<b>Menys possibilitats de tenir un contracte indefinit</b>	<b>Més possibilitats de tenir un contracte indefinit</b>
<b>Dones</b>	Geografia i Història Filologies Belles Arts Psicologia i Pedagogia Mestres Biologia i Natura Diplomats Sanitaris Medicina i Odontologia Arquitectura	Economia i ADE Turisme Química Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments Tecnologies Avançades de la Producció Informació i Comunicació
<b>Homes</b>	Geografia i Història Filologies Belles Arts Comunicació Mestres Biologia i Natura Física i Matemàtiques Diplomats Sanitaris Arquitectura Agrícola	Economia i ADE Enginyeria Civil Tecnologies Avançades de la Producció Informació i Comunicació

---

<sup>45</sup> Vegeu la nota al peu 43 del Quadre 4.1.

Com s'observa al quadre 4.3, les titulacions d'Humanitats i les relacionades amb l'accés a la funció pública (Mestres, Diplomats Sanitaris, Medicina) estan associades a més temporalitat. Arquitectura és una altra titulació on l'estabilitat és molt baixa, atès que en aquesta carrera és molt més usual ser un professional liberal (autònom). Per contra, titulacions com ara Economia o Tecnologies Avançades de la Producció, que són titulacions on la inserció laboral és predominantment en l'àmbit privat, estan associades a una estabilitat laboral més gran.

Finalment, no hi ha cap subàmbit que estigui associat positivament en un gènere amb el fet d'acabar gaudint d'un contracte fix, mentre que en l'altre hi estigui associat negativament. Això torna a reforçar la idea que el gènere no determina una bona o mala situació, sinó la titulació escollida.

## **Indicador 5. Percentatge de contractes temporals**

La globalització de l'economia, en augmentar la competitivitat i la necessitat d'adaptar-se ràpidament a circumstàncies canviants, ha provocat un canvi de pràctiques i de discursos on la "flexibilitat" passa a ser una qualitat altament valorada. Per flexibilitat s'entén no solament la capacitat de la persona treballadora per assumir una diversitat de tasques o de funcions al seu lloc de treball, sinó també la seva disponibilitat a canviar de lloc de treball o d'empresa segons les necessitats del moment (FULLER, 2005).

Aquest canvi en la naturalesa de les relacions de treball ha estat també fomentat per reformes legals i la creació de nous tipus de contractes, que, d'altra banda, inclouen abaixar els costos d'acomiadament (BELOT, VAN OURS, 2002, citat a SALLADARRE, HLAIMI, 2007). 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, citat a SALLADARRE, HLAIMI, 2007). Diverses recerques als Estats Units han mostrat caduca la idea tradicional d'una carrera professional en una única empresa (CAPPELLI, 1999; OSTERMAN, 1996, citat a FULLER, 2005).

**Taula 4.12 | Taxes de contractes temporals**

	Humanitats		Ciències Socials		Ciències Experimentals		Ciències de la Salut		Tècnica		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Dones	41,78%	1.149	32,75%	3.890	38,03%	589	33,65%	1.043	27,60%	732	34,19%	7.403
Homes	35,36%	526	24,07%	1.537	31,19%	388	29,63%	243	18,06%	2.015	23,64%	4.709

La temporalitat afecta un terç de les dones graduades: oscil·la entre el 42% d'Humanitats i el 28% de l'àrea Tècnica. En el cas dels homes, la temporalitat afecta un quart del total: oscil·la entre el 35% d'Humanitats i el 18% de l'àrea Tècnica.

**Taula 4.13 | Diferències en les taxes de contractes temporals**

	Humanitats	Ciències Socials	Ciències de la Salut	Ciències Experimentals	Tècnica
Dones	+	+	+	+	=
Homes	+	-	=	=	-

La taula 4.13 mostra que l'àmbit té influència en el fet d'acabar en una feina amb un contracte temporal, i que aquest efecte és lleugerament diferent per gènere:

- Les dones de totes les àrees (excepte Tècnica) tenen una proporció superior a l'esperada de tenir un contracte temporal.
- En el cas dels homes, els àmbits de Ciències Socials i Tècnica tenen taxes de treball temporal significativament més baixes de les esperades. Per contra, Humanitats té una taxa de temporalitat significativament superior. La resta d'àrees no mostren diferències respecte del comportament esperat, és a dir, el fet de ser home de Ciències de la Salut o de Ciències Experimentals no està associat amb una taxa ni més baixa ni més alta de temporalitat.

Des d'una perspectiva comparativa de gènere, veiem que en un àmbit (Ciències Socials) sembla que hi hagi una situació de discriminació envers les dones, ja que

les dones tenen més contractes temporals dels esperats i els homes menys dels esperats, si la distribució fos homogènia.

La taula 4.14 ens torna a alertar de lectures simplistes per a aquest indicador: la temporalitat depèn de la titulació. Així, els processos d'accés a la funció pública (educació o sanitat) es caracteritzen per contractes temporals.

**Taula 4.14 | Taxes de contractes temporals per subàmbits**

	Dones			Homes			Total Dif. %
	Sí	%	Total	Sí	%	Total	
Geografia i Història	134	36,31%	369	93	33,57%	277	-2,74%
Filosofia i Humanitats	42	38,18%	110	23	28,40%	81	-9,79%
Filologies i Estudis Comparats	265	44,99%	589	57	42,22%	135	-2,77%
Belles Arts	39	48,15%	81	13	39,39%	33	-8,75%
Economia, ADE i Empresarials	123	14,07%	874	94	13,80%	681	-0,27%
Dret, Laboral i Politiques	266	28,27%	941	89	20,84%	427	-7,42%
Comunicació i Documentació	105	35,35%	297	48	40,68%	118	5,32%
Psicologia i Pedagogia	208	38,95%	534	23	31,08%	74	-7,87%
Mestres	560	46,82%	1.196	115	50,22%	229	3,40%
Turisme	12	25,00%	48	1	12,50%	8	-12,50%*
Química	35	25,55%	137	20	20,20%	99	-5,35%
Biologia i Natura	152	43,18%	352	63	35,80%	176	-7,39%
Física i Matemàtiques	37	37,00%	100	38	33,63%	113	-3,37%
Diplomats Sanitaris	210	36,91%	569	28	30,43%	92	-6,47%
Medicina i Odontologia	94	39,50%	238	32	34,41%	93	-5,09%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	31	17,13%	181	7	18,92%	37	1,79%
Veterinària	16	29,09%	55	5	23,81%	21	-5,28%*
Arquitectura	20	17,70%	113	18	9,63%	187	-8,07%
Enginyeria Civil	19	31,15%	61	27	20,61%	131	-10,54%
Nàutica	2	16,67%	12	10	35,71%	28	19,05%*
Tecn. Avançades de la Producció	60	25,86%	232	117	16,57%	706	-9,29%
Informació i Comunicació	31	20,39%	152	125	16,60%	753	-3,79%
Agrícola	70	43,21%	162	67	31,90%	210	-11,31%

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

Com és natural, la temporalitat és altament dependent de la titulació, igual que la taxa de contractes fixos. Així, per a les dones, trobem diferències de 34 punts percentuals segons la titulació cursada: Belles Arts i Mestres tenen puntuacions màximes, mentre que Economia i ADE i Farmàcia són els dos subàmbits amb menys temporalitat.

Els percentatges de temporalitat per titulacions són molt més similars que els globals (on la diferència arriba als 9 punts percentuals). I, si bé trobem titulacions com Dret on la temporalitat de les dones és 10 punts superior a la dels homes, hi ha altres titulacions on la diferència és a favor de les dones.

Ara bé, encara que per titulacions hi ha més temporalitat per a les dones, també és cert que hem trobat un percentatge més alt de contractes fixos en el cas de les dones. Aquesta aparent paradoxa és deguda al fet que, a més de contractes fixos i temporals, les opcions de tipus de contracte inclouen ser autònom, becari o tenir una situació contractual irregular (no contracte). Les taules IV i V de l'annex IV mostren la distribució d'homes i dones dins d'aquestes cinc opcions.

El quadre 4.4 permet visualitzar quines carreres, per a les dones, estan associades a un percentatge més alt de contractes temporals i quins subàmbits estan associats a una presència més baixa de contractes temporals. No es mostren, però, els subàmbits per als quals no s'ha trobat una relació de dependència (ja sigui positiva o negativa) amb el fet de tenir un contracte temporal.

Com s'observa al quadre 4.4, les úniques carreres associades a poca temporalitat són del món de la indústria i la construcció. L'àmbit privat gaudeix de més estabilitat aparent que l'àmbit públic. No hi ha cap subàmbit que estigui associat positivament en un gènere amb el fet d'acabar tenint un contracte temporal, mentre que en l'altre hi estigui associat negativament.

---

**Quadre 4.4 | Diferències entre les taxes de contractes temporals per subàmbits. Resum dels resultats significatius de les comparacions múltiples**

---

	<b>Més possibilitats de tenir un contracte temporal</b>	<b>Menys possibilitats de tenir un contracte temporal</b>
<b>Dones</b>	Geografia i Història Filologies Belles Arts Comunicació i Documentació Psicologia i Pedagogia Mestres Biologia i Natura Diplomats Sanitaris Medicina i Odontologia Agrícola	Economia i ADE Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments Arquitectura Informació i Comunicació
<b>Homes</b>	Filologies Comunicació i Documentació Mestres	Economia i ADE Dret, Laboral i Polítiques Química Arquitectura Enginyeria Civil Tecnologies Avançades de la Producció Informació i Comunicació

---

El quadre 4.5 recull els subàmbits que es troben en una de les situacions següents: subàmbits on les dones presenten més estabilitat (contracte fix) però també un percentatge més alt de temporalitat, i subàmbits on es pot entreveure una certa discriminació (un gènere presenta percentatges més elevats de contractes fixos i percentatges més baixos de contractes temporals que l'altre).

---

## Quadre 4.5 | Comparacions entre estabilitat i temporalitat

---

### Carreres on les dones tenen més estabilitat (percentatge de contractes fixos) que els homes, però també més temporalitat<sup>46</sup>

- Geografia i Història
- Filosofia i Humanitats
- Filologies i Estudis Comparats
- Belles Arts
- Economia i ADE
- Química
- Física i Matemàtiques
- Diplomats Sanitaris

### Carreres on pot haver-hi discriminació per a les dones (menys estabilitat i més temporalitat)

- Psicologia i Pedagogia
- Medicina i Odontologia
- Veterinària
- Enginyeria Civil
- Tecnologies Avançades de la Producció
- Agrícola

### Carreres on pot haver-hi discriminació per als homes (menys estabilitat i més temporalitat)

- Comunicació i Documentació
- 

En definitiva, el mite que les dones presenten més temporalitat que els homes no és aplicable en el nostre col·lectiu d'estudi (persones graduades universitàries al cap de tres anys de finalitzar els estudis). La realitat és més complexa: la temporalitat va lligada a la tipologia de titulació (subàmbit) i no es pot interpretar sense valorar també l'indicador de taxa de contractes fixos. Així, succeeix que, per a una mateixa tipologia de titulacions, les dones tenen més contractes fixos i també més contractes temporals, perquè no opten tant com els seus companys a beques o a fer-se autònoms.

---

<sup>46</sup> En aquestes carreres els homes presenten menys estabilitat i menys temporalitat, però hi ha un percentatge més alt d'autònoms o de becaris (continuació d'estudis).

D'altra banda, cal assenyalar que, quan el col·lectiu de graduats i graduades treballen en l'àmbit públic i són mestres o es dediquen a la infermeria o a la medicina, aquesta situació no s'ha de llegir negativament, ja que el procés natural d'accés a la funció pública passa per períodes de substitucions i d'interinatge. Per a aquestes titulacions la situació laboral és igual o més estable que la d'altres graduats que sí que tenen un contracte fix, per exemple en una empresa privada.

Finalment, una lectura negativa de la temporalitat en àmbits que són d'accés a la funció pública, i també l'ús de comparacions entre homes i dones sense diferenciar per titulacions, condueix a crear imatges on la inserció de la dona es "victimitza" i que no representen la situació d'aquest col·lectiu.<sup>47</sup>

## **Indicador 6. Ocupació en càrrecs de gestió**

El percentatge d'ocupació en càrrecs de gestió permet observar el grau en què la població graduada universitària accedeix a posicions jeràrquiques de responsabilitat. En la lectura i interpretació dels resultats del nostre estudi cal tenir present que, al cap de tres anys d'obtenir el títol, aquest indicador ens informa de la rapidesa amb què una persona graduada pot ascendir o adquirir posicions elevades en l'escala jeràrquica. Finalment, també cal tenir en compte que el recorregut professional és diferent segons les professions. Així, un mestre pot adquirir una posició adequada i de considerable autonomia i responsabilitat en molt poc temps, però un cop assolida té molt poques opcions de tenir un recorregut professional; per contra, en l'àmbit industrial, un graduat o graduada pot tenir un recorregut inicialment menys "elevat", però de recorregut molt més llarg (tècnic en formació, tècnic, cap de laboratori, cap de planta, cap de producció o càrrecs de gestió en l'empresa, per exemple).

L'accés a les funcions de direcció ha estat un indicador molt utilitzat en la bibliografia de gènere, especialment des de la perspectiva de la igualtat. Així, des d'aquesta perspectiva, es constata que la inserció progressiva de la dona en el mercat de treball durant les últimes dècades contrasta amb la persistència de la seva exclusió dels llocs de responsabilitat directiva (fenomen del sostre de vidre). Les diferències a favor dels homes en els percentatges d'exercir tasques de direcció —a igualtat de nivell educatiu i desenvolupament professional— han estat explicades tradicionalment pel sostre de vidre: "[...] ese conjunto de normas no escritas o cultura de empresa que dificultan su acceso" (CHINCHILLA, POELMANS, LEÓN, 2005).

---

<sup>47</sup> Tot i la lectura positiva de la temporalitat en l'accés a la funció pública, cal no oblidar que aquest accés no és un "camí de roses". És probable, per exemple, que alguns titulats i titulades de Mestres optin per l'àmbit privat, perquè els compensi més que els canvis continus dels primers anys amb els processos d'adaptació subsegüents i les angoixes lligades al procés d'oposicions/concurs.



Més recentment, les desigualtats s'han comprès també per allò que alguns autors han anomenat sostre de ciment: “[...] autoimpuesto por elecciones personales, tales como rechazar la promoción a puestos directivos más rígidos y exigentes” (CHINCHILLA, POELMANS, LEÓN, 2005). En aquest segon cas, les dones “opten” per no realitzar funcions de direcció perquè seria incompatible amb el seu rol en l'àmbit familiar de principal responsable del treball reproductiu.

Els percentatges de dones que realitzen tasques directives se situa en una forquilla que va del 18,50% a Ciències de la Salut al 40% a l'àrea Tècnica. Els homes presenten tendències similars per àrees, tot i que amb percentatges lleugerament superiors: entre el 22,5% a Ciències de la Salut i el 47,8% a l'àrea Tècnica.

**Taula 4.15 | Ocupació en càrrecs de gestió**

	Humanitats		Ciències Socials		Ciències de la Salut		Ciències Experimentals		Tècnica		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Dones	20,1%	1.149	30,0%	3.890	18,5%	1.043	22,4%	589	40,4%	732	27,3%	7.403
Homes	24,1%	526	41,3%	1.537	22,5%	243	23,5%	388	47,8%	2.015	39,7%	4.709

Com s'observa a la taula 4.16, per al col·lectiu de dones graduades, Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals i Ciències de la Salut presenten menys dones de les esperades amb funcions directives, mentre que a l'àrea Tècnica hi ha més dones de les esperades exercint funcions de direcció. L'àmbit és, per tant, un factor clarament relacionat amb el fet d'acabar desenvolupant funcions de direcció. Per als homes l'àmbit està també clarament relacionat amb el fet d'acabar exercint funcions de direcció o gestió.

Ciències Socials, igual que amb l'indicador de temporalitat, és l'únic àmbit en què trobem un comportament diferent per gènere. Així, mentre que hi ha menys graduades de les esperades a Ciències Socials exercint funcions de direcció, hi ha més graduats dels esperats del mateix àmbit exercint aquestes funcions.

**Taula 4.16 | Ocupació en càrrecs de gestió. Resum dels resultats de la taula de contingència**

	Humanitats	Ciències Socials	Ciències de la Salut	Ciències Experimentals	Tècnica
Dones	-	-	-	-	+
Homes	-	+	-	-	+

La possibilitat de desenvolupar funcions de direcció va clarament vinculada a la tipologia de contracte. Així, tots els autònoms dirigeixen la seva pròpia empresa, i és molt més probable que els qui tenen un contracte fix desenvolupin funcions de direcció o gestió que no pas els qui tenen un contracte temporal. A la taula 4.17 es mostra el percentatge de persones que desenvolupen funcions de direcció o gestió havent eliminat els autònoms, però no els temporals, perquè fer-ho reduiria molt la mostra i l'esbiaixaria molt per subàmbits.

**Taula 4.17 | Ocupació en càrrecs de gestió per subàmbits i gènere (sense autònoms)**

	Dones			Homes			Total
	Sí	%	Total	Sí	%	Total	Dif. %
Geografia i Història	72	20,87%	345	56	22,05%	254	1,18%
Filosofia i Humanitats	27	25,71%	105	17	23,29%	73	-2,43%
Filologies i Estudis Comparats	77	14,10%	546	25	20,49%	122	6,39%
Belles Arts	11	15,94%	69	3	11,11%	27	-4,83%*
Economia, ADE i Empresarials	412	48,47%	850	332	52,20%	636	3,73%
Dret, Laboral i Polítiques	348	40,05%	869	148	39,89%	371	-0,15%
Comunicació i Documentació	98	35,13%	279	32	31,07%	103	-4,06%
Psicologia i Pedagogia	88	17,60%	500	16	23,88%	67	6,28%
Mestres	119	10,05%	1.184	15	6,70%	224	-3,35%
Turisme	17	36,17%	47	1	16,67%	6	-19,5%*
Química	38	27,94%	136	18	18,95%	95	-8,99%
Biologia i Natura	74	21,39%	346	40	23,81%	168	2,42%
Física i Matemàtiques	18	18,00%	100	21	19,44%	108	1,44%
Diplomats Sanitaris	70	14,23%	492	13	18,31%	71	4,08%
Medicina i Odontologia	7	3,41%	205	6	7,14%	84	3,73%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	56	32,56%	172	14	45,16%	31	12,60%
Veterinària	9	19,57%	46	5	25,00%	20	5,43%*
Arquitectura	35	59,32%	59	55	65,48%	84	6,15%
Enginyeria civil	28	47,46%	59	72	57,14%	126	9,69%
Nàutica	5	41,67%	12	10	35,71%	28	-5,95%*
Tecnologies Avançades de la Producció	83	36,73%	226	325	49,85%	652	13,12%
Informació i Comunicació	47	31,76%	148	244	33,94%	719	2,18%
Agrícola	58	38,16%	152	84	46,93%	179	8,77%

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

Com es pot veure, hi ha titulacions, com ara Medicina o Mestres, en què el percentatge de persones que desenvolupen funcions de direcció és baix. Val a dir, però, que dins d'aquests col·lectius les persones tenen més responsabilitat i autonomia que l'assalariat mitjà. Per contra, hi ha altres professions, com ara Arquitectura, que van molt associades a exercir aquestes funcions.

Les diferències aparents en l'àmbit de Ciències Socials per a homes i dones (vegeu la taula 4.15) són degudes a la proporció més alta de dones a Mestres i la proporció més baixa de dones a Economia i ADE (Economia i ADE presenten una alta probabilitat d'exercir funcions de direcció, mentre que Mestres en presenta una de baixa).

En un mateix subàmbit, però, es troben percentatges lleugerament superiors de funcions de direcció per a homes que per a dones. La lectura de la columna de la diferència de percentatges entre homes i dones mostra que les diferències més grans semblen concentrar-se en l'àmbit industrial. Una possible explicació rau en el fet que és precisament un sector tradicionalment masculí, en què els estereotips (teories de les *old-boy networks*) encara no han canviat i perjudiquen una inserció equitativa; així, el sostre de vidre és més clar en els sectors tradicionalment masculins.

El subàmbit en què les diferències són més elevades és el de Tecnologies Avançades de la Producció. Ara bé, cal considerar que la distribució d'homes i dones dins d'aquest subàmbit és molt diferent, com es veu a la taula 4.18.

**Taula 4.18 | Distribució d'homes i dones per ensenyament dins del subàmbit de Tecnologies Avançades de la Producció**

	Dones		Homes		Diferència %
	n	%	n	%	
Tècn. Industrial (Química Industrial)	76	32,76%	65	9,21%	-23,55%
Eng. Química	67	28,88%	69	9,77%	-19,11%
Tècn. Industrial (Electrònica)	11	4,74%	146	20,68%	15,94%
Tècn. Industrial (Mecànica)	11	4,74%	133	18,84%	14,10%
Tècn. Industrial (Electricitat)	5	2,16%	61	8,64%	6,49%
Eng. Industrial	39	16,81%	147	20,82%	4,01%
Automàtica i Electrònica Industrial	1	0,43%	20	2,83%	2,40%
Tècn. Industrial (Tèxtil)	7	3,02%	6	0,85%	-2,17%
Eng. Organització Industrial	12	5,17%	46	6,52%	1,34%
Eng. Materials	3	1,29%	13	1,84%	0,55%
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>100%</b>	<b>706</b>	<b>100%</b>	

Per tant, caldria preguntar-nos si les diferències detectades dins del subàmbit són degudes a una possible discriminació de gènere en el mercat laboral o bé al fet que el mercat laboral presenta diferents oportunitats d'exercir aquest tipus de funcions segons la tipologia de titulació cursada. Per exemple, en la indústria química, abans d'accedir a càrrecs de gestió, normalment es desenvolupen funcions tècniques de laboratori; en canvi, podria passar que aquest no fos el camí per als tècnics industrials en electrònica o mecànica, per exemple.

El quadre 4.6 resumeix els subàmbits on hi ha significativament més oportunitats i menys oportunitats d'acabar desenvolupant funcions de direcció.

---

#### **Quadre 4.6 | Ocupació en càrrecs de gestió. Resum dels resultats de la taula de contingència**

---

	<b>Menys possibilitats de desenvolupar funcions de direcció (pròpia empresa, direcció de producció, financera...)</b>	<b>Més possibilitats de desenvolupar funcions de direcció (pròpia empresa, direcció de producció, financera...)</b>
<b>Dones</b>	Geografia i Història Filologies i Estudis Comparats Belles Arts Psicologia i Pedagogia Mestres Biologia i Natura Física i Matemàtiques Diplomats Sanitaris Medicina i Odontologia	Economia, ADE i Empresarials Dret, Laboral i Polítiques Arquitectura Enginyeria Civil Agrícola
<b>Homes</b>	Geografia i Història Filologies i Estudis Comparats Mestres Química Física i Matemàtiques Medicina i Odontologia	Economia, ADE i Empresarials Dret, Laboral i Polítiques Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments Arquitectura Enginyeria Civil Tecnologies Avançades de la Producció Informació i Comunicació Agrícola

---

En resum, la probabilitat d'exercir funcions de direcció està altament vinculada a la titulació cursada. A les carreres economicojurídiques és on trobem la probabilitat més elevada, amb molta diferència, d'acabar desenvolupant funcions de direcció. Les segueix Arquitectura, perquè és una carrera en què és tradicional l'exercici lliure

de la professió. Enginyeria Civil és una altra carrera on al cap de tres anys ja s'exerceixen funcions de direcció (cap d'obres). Per contra, les carreres amb sortides laborals al món de l'educació, la investigació i la salut ofereixen poques oportunitats d'exercir funcions de gestió als qui fa tres anys que s'han graduat.

## **Indicador 7. Satisfacció amb la feina**

La satisfacció general amb la feina és un indicador subjectiu de la qualitat de la inserció. Si bé alguns autors recomanen no fer servir aquesta variable per la seva baixa correlació amb altres indicadors més objectius, la consistència d'aquesta dada és indiscutible i es podria argumentar que, precisament, el més important de la situació laboral és la vivència de si és una situació satisfactòria o no. La satisfacció, en tot cas, mesura una dimensió de la qualitat que no recullen altres indicadors objectius, i és un indicador especialment interessant en fases d'integració laboral, ja que permet valorar en quina mesura els graduats i les graduades perceben que han assolit un estatus ocupacional acceptable d'acord amb el projecte professional o bé encara estan lluitant per fer-se un lloc i consideren la seva situació poc satisfactòria (COROMINAS et al., 2007).

Utilitzar valoracions subjectives de la població suposa un canvi de paradigma, perquè la qualitat de l'ocupació passa de ser fixada pels experts a ser socialment definida per la mateixa població graduada. Cal tenir en compte, però, que la satisfacció és relativa als objectius que s'ha fixat. Així, hi ha recerques que mostren que els joves tenen visions diferents sobre què esperen de la feina: des de considerar-la com una cosa purament instrumental (per alimentar la família) fins a considerar que la feina ha de correspondre a un projecte o una passió (DUBAR, 2001).

Finalment, cal tenir cautela amb aquest indicador quan es fa servir des d'una perspectiva de gènere, perquè, davant d'indicadors objectius diferents, homes i dones poden mostrar una satisfacció similar. Baudelot i Serre (2006) expliquen la paradoxa següent: mentre que en igualtat de condicions les dones cobren entre l'11 i el 12% menys que els homes, les valoracions que fan dels seus salaris respectius no es diferencien.

**Taula 4.19 | Mitjanes de satisfacció amb la feina.  
Escala de P1 (gens satisfets) al 7 (molt satisfets)**

		Mitjana	Desv. típ.	n
<b>Dona</b>	Humanitats	5,47	1,265	1.032
	Ciències Socials	5,65	1,067	3.693
	Ciències Experimentals	5,36	1,108	550
	Ciències de la Salut	5,58	1,020	995
	Tècnica	5,4	1,039	692
	<b>Total</b>	<b>5,57</b>	<b>1,098</b>	<b>6.962</b>
<b>Home</b>	Humanitats	5,12	1,362	472
	Ciències Socials	5,34	1,139	1.435
	Ciències Experimentals	5,36	1,100	365
	Ciències de la Salut	5,43	1,067	232
	Tècnica	5,31	1,067	1.936
	<b>Total</b>	<b>5,31</b>	<b>1,130</b>	<b>4.440</b>

Les dades de la taula 4.19 mostren que tant graduats com graduades estan raonablement satisfets amb la seva feina actual:

- Entre les dones, l'àmbit de Ciències Socials presenta l'índex més alt de satisfacció (5,65), mentre que Ciències Experimentals és el que té la mitjana més baixa (5,36).
- En canvi, pel que fa als homes, els de Ciències de la Salut són els que tenen l'índex de satisfacció més alt (5,43), mentre que els d'Humanitats són els que menys satisfacció mostren amb la feina (5,12).

La taula 4.20 presenta els resultats orientats de menys a més satisfacció general amb la feina. Els resultats d'un subconjunt no difereixen significativament entre si. Pot ser que una mitjana formi part de diferents subconjunts, cosa que indica que aquesta mitjana no difereix significativament de cap de les mitjanes dels subconjunts on és present.

**Taula 4.20 | Satisfacció amb la feina actual**

Gènere - Àmbit	n	Subconjunt per a alfa = 0,05			
		1	2	3	4
Home - Humanitats	472	5,12			
Home - Tècnica	1.936	5,31	5,31		
Home - Ciències Socials	1.435	5,34	5,34	5,34	
Dona - Ciències Experimentals	550	5,36	5,36	5,36	
Home - Ciències Experimentals	365	5,36	5,36	5,36	
Dona - Tècnica	692		5,40	5,40	5,40
Home - Ciències de la Salut	232		5,43	5,43	5,43
Dona - Humanitats	1.032		5,47	5,47	5,47
Dona - Ciències de la Salut	995			5,58	5,58
Dona - Ciències Socials	3.693				5,65
Sig.		,109	,734	,093	,061

Globalment, hi ha poques diferències significatives entre els deu grups subjectes a comparació múltiple (cinc àmbits per a dones i cinc àmbits per a homes).

Pel que fa a les dones, només hi ha diferències significatives entre les de Ciències Socials (amb una mitjana de satisfacció de 5,65) i les de Ciències Experimentals (5,36). Les diferències entre les altres possibles agrupacions d'àmbits no són significatives. Entre homes i dones no hi ha diferències significatives per a cap àmbit.

Quan desagreguem els resultats per subàmbits, les diferències entre les mitjanes detectades a escala d'àmbit desapareixen: les diferències entre els 46 subgrups (23 subàmbits per gènere) no són significatives entre si. Entre homes i dones, les diferències són molt petites. Així, tot i que es manté la tendència que les dones valorin la seva situació com a més satisfactòria, les diferències són més petites.



**Taula 4.21 | Mitjanes de satisfacció per subàmbits i gènere**

	Dones			Homes			Total
	Sí	%	Total	Sí	%	Total	Dif. %
Geografia i Història	325	5,30	1,36	247	4,98	1,42	-0,32
Filosofia i Humanitats	98	5,41	1,21	69	4,96	1,53	-0,45
Filologies i Estudis Comparats	541	5,59	1,17	128	5,42	1,11	-0,16
Belles Arts	68	5,43	1,55	28	5,46	1,26	0,04
Economia, ADE i Empresarials	840	5,51	1,06	641	5,30	1,12	-0,21
Dret, Laboral i Polítiques	869	5,52	1,11	391	5,30	1,16	-0,22
Comunicació i Documentació	273	5,28	1,17	108	5,10	1,25	-0,18
Psicologia i Pedagogia	507	5,63	1,11	67	5,37	1,01	-0,26
Mestres	1.159	5,97	0,91	220	5,65	1,07	-0,32
Turisme	45	5,33	1,11	8	5,25	1,58	-0,08
Química	128	5,45	0,97	91	5,31	1,03	-0,14
Biologia i Natura	325	5,30	1,14	166	5,40	1,16	0,11
Física i Matemàtiques	97	5,44	1,18	108	5,34	1,07	-0,10
Diplomats Sanitaris	537	5,69	1,06	86	5,42	1,07	-0,27
Medicina i Odontologia	234	5,56	0,93	93	5,53	1,02	-0,04
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	175	5,36	0,95	35	5,26	1,34	-0,10
Veterinària	49	5,37	1,03	18	5,28	0,67	-0,09
Arquitectura	111	5,57	0,96	185	5,39	0,98	-0,18
Enginyeria Civil	54	5,37	0,92	126	5,39	0,96	0,02
Nàutica	12	5,42	1,31	24	5,50	0,78	0,08
Tecn. Avançades de la Producció	222	5,30	1,05	679	5,34	1,10	0,04
Informació i Comunicació	147	5,49	0,97	721	5,25	1,07	-0,24
Agrícola	146	5,36	1,15	201	5,32	1,10	-0,04

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

Entre de les dones, la satisfacció per subàmbits oscil·la entre el 5,7 de Diplomats Sanitaris i el 5,3 de Comunicació i Documentació (0,40 sobre una escala de 7 punts). L'indicador és tan homogeni que la mitjana de satisfacció de les dones de Geografia i Història és igual que la de les de Biologia i Natura o la de les de Tecnologies Avançades de la Producció, tot i les condicions laborals diferents entre aquests subàmbits (taxes de temporalitat, percentatge de funcions de direcció o taxes d'adequació).

En resum, la mitjana de satisfacció no difereix significativament per gènere. Però encara més: dins del col·lectiu de dones, davant de situacions laborals diferents també presenten mitjanes de satisfacció similars, fent bona la dita popular que "qui no es conforma és perquè no vol". Aquests resultats han portat a qüestionar-nos la utilitat d'aquest indicador en la bateria d'indicadors de qualitat de la inserció.

## **Indicador 8. Retribució<sup>48</sup>**

L'indicador d'ingressos ha estat àmpliament utilitzat en estudis de naturalesa social (estudis d'inserció laboral, estudis de mobilitat social, estudis de gènere, etc.). Així, trobem estudis que associen el nivell educatiu amb els guanys (MIRET et al., 2008; CAIXA CATALUNYA, 2009; OCDE, 2009), mentre que en trobem d'altres que analitzen les diferències salarials entre sous d'homes i de dones de nivell universitari (MOREAU, LEATHWOOD, 2006; BRENNAN, SHAH, 2003; GRAHAMA, SMITH, 2005; BAKER, 1996; JOY, 2003; CHEVALIER, 2002; CHEVALIER, 2007).

La primera tipologia d'estudis demostra clarament que hi ha una relació positiva entre el nivell d'estudis i els ingressos salarials entre els joves, amb diferències que en aquesta franja d'edat són més reduïdes que en edats avançades, perquè el recorregut de les persones amb educació superior és més llarg que el de les persones sense estudis que accedeixen a feines menys qualificades. Les dades de comparativa internacional (OCDE, 2009) mostren que a Espanya les diferències són més petites que en altres països. D'altra banda, per a les dones espanyoles els beneficis de l'educació superior són més grans que per als homes, és a dir, la diferència entre el sou de les dones graduades i les no graduades és més gran que entre els homes graduats i els no graduats.

La segona tipologia d'estudis mostra que les dones universitàries tenen sous més baixos que els seus companys, amb excepció de l'estudi de Baker (1996), centrat en els salaris dels metges i metgesses. Aquest autor afirma que, si bé a primera vista

---

<sup>48</sup> El 88% de les persones enquestades ocupades treballaven a temps complet. Els guanys anuals s'han calculat a partir d'aquest col·lectiu ( $n = 9.737$ ).

els metges guanyen més que les metgesses, això és degut al fet que els homes dediquen més hores que les seves companyes de titulació a la pràctica professional, alhora que la proporció d'especialistes és més gran entre els homes, i molts opten per exercir la professió de forma liberal (autònoms). Quan l'educació, les característiques personals, el context de pràctica mèdica i l'experiència es controlen, les diferències salarials desapareixen completament.

En els estudis on s'han trobat diferències de gènere, es gestionen dues teories alternatives (GRAHAMMA, SMITH, 2005):

- Des de les teories del capital humà, el caràcter especialitzat dels àmbits de ciències i tecnologies afavoriria processos de selecció transparents basats en criteris poc ambigus.
- Des de les teories del sostre de vidre i de les *old-boy networks* (xarxes de companys), els sectors de treball que tradicionalment han estat dominats per homes perjudiquen els salaris de les dones.

A més, caldria introduir un nou eix de desigualtat, com és el de la responsabilitat familiar més gran que les dones assumeixen en l'àmbit familiar: "discriminació indirecta" en termes de la Llei d'igualtat, o sostre de ciment per a alguns autors (CHINCHILLA, POELMANS, LEÓN, 2003).

Els ingressos, que a l'estudi d'inserció laboral es recullen com a "Guanyos anuals bruts" (vegeu la taula 1 de l'annex II per a una descripció de les categories de la variable), és un indicador poc fiable. En primer lloc, hi ha una certa resistència a oferir aquesta dada<sup>49</sup> i, en segon lloc, hi ha la qüestió de com recollir la informació (mensualment és més fàcil de recordar, però posa dificultats per als autònoms o per als qui tenen més d'una feina, i no inclou el nombre de pagues o complements, per exemple). Per aquest motiu, es va optar per la quantitat global anual bruta, i es va recollir mitjançant intervals.

Finalment, més enllà de la seva fiabilitat, aquest indicador també ha rebut crítiques d'altres autors, que consideren que la "professió" o "ocupació" és un concepte més complet i precís que els ingressos, perquè, com que és una mica més que una manera de guanyar diners, constitueix un índex i símbol de la manera de viure de la gent i del grau de prestigi que li assignen els altres (PLANAS et al., 2009).

---

<sup>49</sup> El 6% de les 10.326 persones ocupades a temps complet es reserven la resposta sobre els guanyos.

**Taula 4.22 | Retribucions mensuals<sup>50</sup>**

		Dona			Home			Total
		Mitjana	n	Desv. típica	Mitjana	n	Desv. típica	Dif. mitjana
<b>Diplomats/ades</b>	C. Socials	1.576,76	1.662	426,78	1.782,83	533	506,69	206,07
	C. Experimentals	1.808,82	17	388,10	2.100,88	19	574,39	292,05
	C. de la Salut	1.609,41	393	488,34	1.680,97	67	544,41	71,56
	Tècnica	1.850,93	315	539,39	2.108,05	927	552,52	257,13
<b>Llicenciats/ades</b>	Humanitats	1.561,30	711	489,71	1.607,24	352	530,00	45,95
	C. Socials	1.764,23	1.444	533,91	1.934,46	698	598,66	170,23
	C. Experimentals	1.709,36	406	520,60	1.871,83	250	565,44	162,47
	C. de la Salut	1.993,56	330	642,23	2.137,68	92	663,36	144,12
	Tècnica	2.242,26	280	537,14	2.353,29	643	536,17	111,03
<b>Total</b>		<b>1.710,01</b>	<b>5.558</b>	<b>530,36</b>	<b>1.996,86</b>	<b>3.581</b>	<b>598,82</b>	<b>286,85</b>

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència (n < 30) de persones en aquesta categoria.

La taula de les mitjanes salarials mostra que les dones d'Humanitats són les que tenen els sous més baixos (1.561 euros mensuals bruts). Les dones de l'àrea Tècnica, per la seva banda, perceben uns sous clarament superiors a la resta (2.242 euros mensuals bruts). Les diferències de guanys mensuals arriben, per tant, a 680 euros dins del col·lectiu de dones. Entre els homes els guanys també oscil·len entre l'àmbit d'Humanitats (1.600 euros mensuals bruts) i l'àrea Tècnica (2.353 euros).

La taula 4.22 mostra que el cicle llarg només té valor afegit a Ciències de la Salut i l'àrea Tècnica (metgesses vs. infermeres, o enginyeres superiors vs. enginyeres tècniques). En canvi, les titulacions de cicle curt de Ciències Socials (com ara Empresarials o Mestres) poden tenir més rendiment que les titulacions de cicle llarg (Psicologia o Pedagogia, per exemple).

Des d'una perspectiva comparativa de gènere, s'observa que, si bé les diferències sempre són a favor dels homes, les diferències dins d'un mateix gènere per àmbits són més grans que les diferències entre gèneres dins d'un mateix àmbit i cicle.

<sup>50</sup> Per als càlculs s'ha seleccionat el grup d'ocupats que treballaven a temps complet. La mitjana s'ha calculat a partir del punt mitjà dels intervals de guany; per tant, s'ha eliminat l'1,53% de l'interval inferior (menys de 900 euros) i el 4,61% de l'interval superior (més de 40.000 euros).

La taula 4.23 mostra els resultats dels guanys mensuals bruts per subàmbits (subconjunt de les persones graduades ocupades a temps complet).

**Taula 4.23 | Mitjana de guanys mensuals bruts per subàmbits (ocupats a temps complet)**

	Dones			Homes			Total
	<i>n</i>	Mitj.	Desv. típica	<i>n</i>	Mitj.	Desv. típica	Dif. mitj.
Geografia i Història	72	20,87%	345	56	22,05%	254	1,18%
Filosofia i Humanitats	27	25,71%	105	17	23,29%	73	-2,43%
Filologies i Estudis Comparats	77	14,10%	546	25	20,49%	122	6,39%
Belles Arts	11	15,94%	69	3	11,11%	27	-4,83%*
Economia, ADE i Empresarials	412	48,47%	850	332	52,20%	636	3,73%
Dret, Laboral i Polítiques	348	40,05%	869	148	39,89%	371	-0,15%
Comunicació i Documentació	98	35,13%	279	32	31,07%	103	-4,06%
Psicologia i Pedagogia	88	17,60%	500	16	23,88%	67	6,28%
Mestres	119	10,05%	1.184	15	6,70%	224	-3,35%
Turisme	17	36,17%	47	1	16,67%	6	-19,5%*
Química	38	27,94%	136	18	18,95%	95	-8,99%
Biologia i Natura	74	21,39%	346	40	23,81%	168	2,42%
Física i Matemàtiques	18	18,00%	100	21	19,44%	108	1,44%
Diplomats Sanitaris	70	14,23%	492	13	18,31%	71	4,08%
Medicina i Odontologia	7	3,41%	205	6	7,14%	84	3,73%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	56	32,56%	172	14	45,16%	31	12,60%
Veterinària	9	19,57%	46	5	25,00%	20	5,43%*
Arquitectura	35	59,32%	59	55	65,48%	84	6,15%
Enginyeria civil	28	47,46%	59	72	57,14%	126	9,69%
Nàutica	5	41,67%	12	10	35,71%	28	-5,95%*
Tecnologies Avançades de la Producció	83	36,73%	226	325	49,85%	652	13,12%
Informació i Comunicació	47	31,76%	148	244	33,94%	719	2,18%
Agrícola	58	38,16%	152	84	46,93%	179	8,77%

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

Per subàmbits, tornem a trobar diferències a favor dels homes en quasi tots els casos, alguns sorprenents, com per exemple els qui treballen eminentment en l'àmbit públic (Mestres, Diplomats Sanitaris o Medicina). Les diferències salarials en l'àmbit públic, a igualtat de nivell de titulació, per a Mestres, només poden validar-se a igualtat de tipus de jornada, situació contractual (interinatge o funcionariat) i antiguitat.

La taula 4.24 mostra els guanys mensuals bruts per als titulats d'una de les sis especialitats de Mestres (infantil, primària, llengua estrangera, musical, educació física i educació especial), que treballen en l'àmbit públic, a temps complet, amb un contracte temporal (interinatge), i que afirmen que no duen a terme funcions de direcció o gestió.

**Taula 4.24 | Mitjana de guanys salarials bruts de les persones titulades de Mestres que treballen en l'àmbit públic, a temps complet, amb un contracte temporal i que no duen a terme funcions de direcció o gestió**

	Mitjana	Desviació típica	n
Dones	1.570,45	410,13	537
Homes	1.744,54	425,69	122

Com s'observa, fins i tot controlant la titulació (Mestres), el tipus de contracte, l'àmbit i les funcions de gestió, continua havent-hi diferències en la resposta: 174 euros a favor dels homes. Com que les taules retributives en l'àmbit públic no varien per gènere, hem de deduir que les diferències són degudes a una percepció diferent dels guanys per gènere. Aquesta situació **genera dubtes importants sobre la fiabilitat d'aquesta dada per a la comparació intergènere**. Caldria una investigació per aprofundir en els motius d'aquestes diferències.

El quadre 4.7 mostra els subàmbits que es troben en l'extrem inferior i superior de guanys salarials mensuals bruts.

## Quadre 4.7 | Guanys mensuals bruts

	Carreres per sota de 1.500 EUR mensuals bruts	Carreres per sobre de 2.000 EUR mensuals bruts
<b>Dones</b>	Turisme Veterinària Geografia i Història	Tecnologies Avançades de la Producció Nàutica Informació i Comunicació Arquitectura Medicina i Odontologia Enginyeria Civil
<b>Homes</b>	Belles Arts	Física i Matemàtiques Informació i Comunicació Arquitectura Tecnologies Avançades de la Producció Nàutica Medicina i Odontologia Enginyeria Civil

Per a les dones, en tres dels 23 subàmbits no se sobrepassen els 1.500 euros mensuals bruts, mentre que en sis subàmbits se superen els 2.000 euros. Cal dir, però, que les comparacions múltiples no mostren un patró clar de diferències significatives entre si.

## Indicador 9. Taxa d'adequació a funcions universitàries

Aquest indicador ofereix informació sobre el percentatge de població graduada que afirma que desenvolupa funcions de nivell universitari en el seu lloc de treball, amb independència del requisit formatiu que se'ls va exigir (titulació específica, titulació universitària o cap titulació). És un indicador de l'ajust educatiu dels universitaris al seu lloc de treball.

**Taula 4.25 | Taxa d'adequació de la feina al nivell d'estudis**

	Humanitats		Ciències Socials		Ciències de la Salut		Ciències Experimentals		Tècnica		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Dones	72,32%	1.149	85,89%	3.890	87,61%	589	95,30%	1.043	91,67%	732	85,82%	7.403
Homes	65,59%	526	80,55%	1.537	82,73%	388	97,53%	243	90,52%	2.015	84,20%	4.709

La taula 4.26 mostra una important variabilitat per àrees en els percentatges de dones graduades que realitzen funcions universitàries: la forquilla va del 72,3% a Humanitats al 95,3% a Ciències de la Salut.

Aquesta forquilla s'amplia sensiblement en el cas dels homes, i continua tenint com a àrees més destacades Humanitats i Ciències de la Salut, amb el 65,6% i el 97,5%, respectivament.

**Taula 4.26 | Diferències en les taxes d'adequació entre els deu grups**

	Humanitats	Ciències Socials	Ciències de la Salut	Ciències Experimentals	Tècnica
Dones	-	=	+	=	+
Homes	-	-	+	=	+

Com s'observa a la taula 4.26, a la fila de les dones només en una àrea (Humanitats) hi ha menys graduades de les esperades exercint funcions universitàries. En canvi, haver-se graduat a les àrees de Ciències de la Salut o Tècnica els ofereix més possibilitats d'exercir funcions universitàries.

Per als homes trobem dues àrees amb un comportament significativament més negatiu: Humanitats i Ciències Socials (en el cas de Ciències Socials, cal recordar que els homes tenen una participació més petita en l'àmbit d'educació).



**Taula 4.27 | Taxa de funcions de nivell universitari per subàmbits i gènere**

	Dones			Homes			Total
	n	%	Total	n	%	Total	Dif. %
Geografia i Història	245	66,40%	369	173	62,45%	277	-3,94%
Filosofia i Humanitats	75	68,18%	110	49	60,49%	81	-7,69%
Filologies i Estudis Comparats	464	78,78%	589	105	77,78%	135	-1,00%
Belles Arts	47	58,02%	81	18	54,55%	33	-3,48%
Economia, ADE i Empresarials	729	83,41%	874	549	80,62%	681	-2,79%
Dret, Laboral i Polítiques	742	78,85%	941	330	77,28%	427	-1,57%
Comunicació i Documentació	242	81,48%	297	89	75,42%	118	-6,06%
Psicologia i Pedagogia	461	86,33%	534	54	72,97%	74	-13,36%
Mestres	1.138	95,15%	1.196	212	92,58%	229	-2,57%
Turisme	29	60,42%	48	4	50,00%	8	-10,42%*
Química	115	83,94%	137	76	76,77%	99	-7,17%
Biologia i Natura	308	87,50%	352	153	86,93%	176	-0,57%
Física i Matemàtiques	93	93,00%	100	92	81,42%	113	-11,58%
Diplomats Sanitaris	536	94,20%	569	88	95,65%	92	1,45%
Medicina i Odontologia	238	100,00%	238	93	100,00%	93	0,00%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	172	95,03%	181	35	94,59%	37	-0,43%
Veterinària	48	87,27%	55	21	100,00%	21	12,73%*
Arquitectura	113	100,00%	113	183	97,86%	187	-2,14%
Enginyeria Civil	60	98,36%	61	125	95,42%	131	-2,94%
Nàutica	10	83,33%	12	26	92,86%	28	9,52%*
Tecn. Avançades de la Producció	207	89,22%	232	648	91,78%	706	2,56%
Informació i Comunicació	136	89,47%	152	659	87,52%	753	-1,96%
Agrícola	145	89,51%	162	183	87,14%	210	-2,36%

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

Com s'observa a la taula 4.27, hi ha carreres que garanteixen una adequació de la inserció, com ara Arquitectura o Medicina i Odontologia, mentre que en d'altres només 6 de cada 10 acaben exercint funcions de nivell universitari (Belles Arts o Turisme).

El comportament d'aquest indicador és més negatiu per als homes que per a les dones, llevat de Veterinària i Tecnologies Avançades de la Producció.

El quadre 4.8 recull les tipologies de titulacions que tenen una influència positiva o negativa en la probabilitat d'acabar desenvolupant funcions de nivell universitari.

---

### **Quadre 4.8 | Funcions de nivell universitari. Resum dels resultats de la taula de contingència**

---

	<b>Subàmbits amb un percentatge inferior a l'esperat de graduats que desenvolupen funcions de nivell universitari</b>	<b>Subàmbits amb un percentatge superior a l'esperat de graduats que desenvolupen funcions de nivell universitari</b>
<b>Dones</b>	Geografia i Història Filosofia i Humanitats Filologies i Estudis Comparats Belles Arts Dret, Laboral i Polítiques Turisme	Mestres Física i Matemàtiques Diplomats Sanitaris Medicina i Odontologia Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments Arquitectura Enginyeria Civil
<b>Homes</b>	Geografia i Història Filosofia i Humanitats Filologies i Estudis Comparats Belles Arts Economia, ADE i Empresarials Dret, Laboral i Polítiques Comunicació i Documentació Psicologia i Pedagogia Turisme Química	Mestres Diplomats Sanitaris Medicina i Odontologia Arquitectura Enginyeria Civil Tecnologies Avançades de la Producció

---

Com s'observa, les titulacions d'Humanitats, tant per als homes com per a les dones, presenten una probabilitat més gran de no desenvolupar funcions que requereixin estudis universitaris. Per contra, les titulacions de l'àmbit de l'educació i la salut presenten una alta adequació.

Per als homes la tipologia de titulació és una mica més determinant, pel que fa a acabar desenvolupant funcions de nivell universitari, que per a les dones.

## Indicador 10. Taxa de treball a temps parcial

Les taxes de treball a temps parcial de la població graduada —a diferència d'altres indicadors de qualitat ocupacional, com ara retribució, funcions universitàries, de direcció, o satisfacció— no comporten una avaluació unívoca de la qualitat de l'ocupació, ja que la nostra enquesta no ens 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. De fet, una persona pot decidir treballar a temps parcial per continuar formant-se, per tenir cura de familiars, per fer tasques de voluntariat, etc.; o, en canvi, el treball a temps parcial li pot suposar l'única opció laboral perquè no troba una feina a temps complet o perquè la que se li ofereix no li convé per motius de sou, adequació de les tasques, localització, etc.

Si bé hi ha recerca en el context dels Estats Units que suggereix que la qualitat del treball a temps parcial és més baixa, perquè es detecta que durant els períodes d'expansió econòmica els treballadors que normalment opten per feines temps parcial aleshores ho fan per treballs més ben remunerats a temps complet (WENGER, 2001), una recerca duta a terme a França assenyalava que el treball a temps parcial no es reparteix de manera homogènia entre les professions i categories socials. Així, Bel (2008) troba que:

- Dins de la funció pública, el treball a temps parcial és, sobretot, fruit d'una opció.
- En canvi, el treball a temps parcial en el sector privat es concentra en les feines molt feminitzades i poc qualificades.

Diferents estudis qualitius amb dones treballadores de França mostren que un terç d'aquestes dones "pateixen" més que no pas "trien" aquesta modalitat de treball. L'opció de feina a temps parcial resta sovint condicionada pel repartiment desigual de les tasques familiars i per la manca de serveis i de recursos que permetin la conciliació entre la vida professional i la familiar. Finalment, més enllà de les pressions econòmiques o domèstiques, l'autora creu que les causes també se situen en un alt grau en la ideologia, com per exemple quan s'insisteix en la feina a temps parcial com la forma ideal de treball per a les dones.

Hi ha importants diferències en les taxes de treball a temps parcial segons les àrees (vegeu la taula 4.28). Per a les dones la forquilla se situa entre Humanitats, on més d'una quarta part del total de dones ocupades treballen a temps parcial (26%), i l'àrea Tècnica, on només el 7% de les dones que hi treballen ho fan a temps parcial. Per als homes la forquilla també oscil·la entre el 20% d'Humanitats i el 4% de l'àrea Tècnica.

**Taula 4.28 | Taxa de treball a temps parcial per gènere i àrea disciplinària**

	Humanitats		Ciències Socials		Ciències de la Salut		Ciències Experimentals		Tècnica		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Dones	26,08	1.108	11,81	3.836	12,84	514	17,76	1.025	6,75	711	14,43	7.194
Homes	20,12	492	7,60	1.513	10,19	324	12,66	237	4,03	1.960	7,87	4.526

La taula 4.29, que compara les diferències en les taxes de treball temporal entre les deu categories (cinc d'àmbit disciplinari per dues de gènere), mostra que les dones d'Humanitats i Ciències de la Salut tenen més possibilitats de treballar a temps parcial que la resta de població universitària, mentre que les dones de l'àrea Tècnica en tenen menys possibilitats. Finalment, els dos grups restants no tenen diferències significatives respecte del comportament esperat.

En el cas dels homes, Humanitats continua mostrant taxes significativament superiors de treball a temps parcial, mentre que les taxes més baixes les trobem a les àrees de Ciències Socials i Tècnica.

**Taula 4.29 | Diferències en les taxes de treball temporal entre els deu grups. Resultats de la taula de contingència**

	Humanitats	Ciències Socials	Ciències de la Salut	Ciències Experimentals	Tècnica
Dones	↑	=	=	↑	↓
Homes	↑	↓	=	=	↓

Si bé el fet que hi hagi menys homes dels esperats a Ciències Socials amb jornades a temps parcial i més dones de les esperades a Ciències de la Salut fa que, globalment, hi hagi més dones que homes amb aquest tipus de jornada, seria una lectura simplista afirmar que la presència de treball a temps parcial sigui més alta per a les dones que per als homes. La taula 4.29 sembla indicar que el comportament és probablement fruit d'una interacció entre el gènere i l'àmbit per al qual preparen les titulacions d'origen.

La taula 4.30 i el quadre 4.9 reforcen aquesta hipòtesi, ja que permeten veure que la feina a temps parcial es concentra en determinats subàmbits.

**Taula 4.30 | Jornada de treball a temps parcial per subàmbits i gènere**

	Dones			Homes			Total
	n	%	Total	n	%	Total	Dif. %
Geografia i Història	74	20,90%	354	41	16,02%	256	-4,89%
Filosofia i Humanitats	21	20,00%	105	20	26,32%	76	6,32%
Filologies i Estudis Comparats	162	28,47%	569	25	19,53%	128	-8,94%
Belles Arts	32	40,00%	80	13	40,63%	32	0,62%
Economia, ADE i Empresarials	54	6,21%	869	21	3,12%	673	-3,09%
Dret, Laboral i Polítiques	83	9,00%	922	35	8,45%	414	-0,55%
Comunicació i Documentació	47	16,15%	291	16	13,56%	118	-2,59%
Psicologia i Pedagogia	92	17,69%	520	11	15,28%	72	-2,41%
Mestres	172	14,50%	1.186	31	13,60%	228	-0,91%
Turisme	5	10,42%	48	1	12,50%	8	2,08%
Química	9	7,03%	128	4	4,76%	84	-2,27%
Biologia i Natura	39	13,22%	295	19	13,48%	141	0,25%
Física i Matemàtiques	18	19,78%	91	10	10,10%	99	-9,68%
Diplomats Sanitaris	127	22,36%	568	17	18,48%	92	-3,88%
Medicina i Odontologia	33	14,35%	230	9	9,78%	92	-4,57%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	11	6,36%	173	3	8,82%	34	2,47%
Veterinària	11	20,37%	54	1	5,26%	19	-15,11%
Arquitectura	13	11,61%	112	11	5,88%	187	-5,72%
Enginyeria Civil	2	3,57%	56	6	4,84%	124	1,27%
Nàutica	2	16,67%	12	2	7,41%	27	-9,26%
Tecn. Avançades de la Producció	8	3,49%	229	21	3,03%	692	-0,46%
Informació i Comunicació	8	5,37%	149	24	3,32%	723	-2,05%
Agrícola	15	9,80%	153	15	7,25%	207	-2,56%

\* Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

Com s'observa a la taula 4.30, el treball a temps parcial de les dones oscil·la entre el 3% de Tecnologies Avançades de la Producció i Enginyeria Civil i el 28% de Filologies i Estudis Comparats i el 40% de Belles Arts (37 punts de diferència). En canvi, les diferències entre homes i dones arriben com a màxim als 10 punts (per exemple, a Física i Matemàtiques).

El quadre 4.9 confirma el que ja es percebia a la taula anterior: el treball a temps parcial és estadísticament més probable en alguns subàmbits que en d'altres. Les carreres economicojurídiques i alguns subàmbits de l'àrea Tècnica presenten menys feina a temps parcial de l'esperada, tant per als homes com per a les dones. Per contra, per als graduats i graduades d'Humanitats la probabilitat d'acabar gaudint de treball a temps parcial, o patint-lo, és més alta. Finalment, hi ha algunes titulacions amb xifres significatives per a un gènere i per a l'altre no, fet que molt probablement sigui degut a diferències en la dimensió de la mostra d'homes i de dones.

---

#### **Quadre 4.9 | Diferències entre les taxes de treball a temps parcial per subàmbits. Resum dels resultats significatius de la taula de contingència**

---

	<b>Subàmbits amb un percentatge inferior a l'esperat de graduats a temps parcial</b>	<b>Subàmbits amb un percentatge superior a l'esperat de graduats a temps parcial</b>
<b>Dones</b>	Economia, ADE i Empresarials Dret, Laboral i Polítiques Tecnologies Avançades de la Producció Informació i Comunicació	Geografia i Història Filosofia i Humanitats Filologies i Estudis Comparats Belles Arts Comunicació i Documentació Psicologia i Pedagogia
<b>Homes</b>	Economia, ADE i Empresarials Dret, Laboral i Polítiques Química Arquitectura Enginyeria Civil Tecnologies Avançades de la Producció Informació i Comunicació Agrícola	Geografia i Història Filosofia i Humanitats Filologies i Estudis Comparats Belles Arts Diplomats Sanitaris

---

El treball a temps parcial és molt més habitual en l'àmbit públic per a tots dos gèneres (vegeu la taula IX de l'annex IV). D'altra banda, les diferències entre homes i dones pel que fa a la "tria" d'aquest tipus de jornada són més petites en l'àmbit públic. És entre els homes on les diferències són més notables: el percentatge

d'homes que tenen una jornada a temps parcial en l'àmbit públic duplica el de l'àmbit privat (6 punts superior), mentre que en el cas de les dones les diferències són més baixes (3 punts percentuals).

És la jornada a temps parcial una elecció personal o un indicador de baixa qualitat de la inserció? Volem discernir la resposta a aquesta pregunta a partir de la taula 31.

**Taula 4.31 | Taxa de funcions universitàries per jornada de treball, gènere, àrea disciplinària i àmbit públic i privat**

Àmbit	Jornada de treball		Dona			Home			Total
			n	%	Total	n	%	Total	Dif. %
Públic	TP	Humanitats	110	90,91%	121	39	78,00%	50	-12,91%
		Ciències Socials	176	88,00%	200	39	82,98%	47	-5,02%
		Ciències Experimentals	30	88,24%	34	14	93,33%	15	5,10%
		Ciències de la Salut	80	100,00%	80	13	92,86%	14	-7,14%
		Tècnica	19	90,48%	21	18	90,00%	20	-0,48%
		<b>Total</b>	<b>415</b>	<b>91,01%</b>	<b>456</b>	<b>123</b>	<b>84,25%</b>	<b>146</b>	<b>-6,76%</b>
	TC	Humanitats	255	79,94%	319	117	71,34%	164	-8,60%
		Ciències Socials	1.296	90,19%	1.437	319	81,17%	393	-9,02%
		Ciències Experimentals	117	92,86%	126	77	87,50%	88	-5,36%
		Ciències de la Salut	338	96,30%	351	87	98,86%	88	2,57%
		Tècnica	125	89,29%	140	247	88,53%	279	-0,76%
<b>Total</b>		<b>2.131</b>	<b>89,80%</b>	<b>2.373</b>	<b>847</b>	<b>83,70%</b>	<b>1.012</b>	<b>-6,11%</b>	
Privat	TP	Humanitats	113	68,07%	166	24	50,00%	48	-18,07%
		Ciències Socials	187	74,50%	251	38	55,88%	68	-18,62%
		Ciències Experimentals	22	68,75%	32	12	66,67%	18	-2,08%
		Ciències de la Salut	94	92,16%	102	14	87,50%	16	-4,66%
		Tècnica	22	81,48%	27	50	84,75%	59	3,26%
		<b>Total</b>	<b>438</b>	<b>75,78%</b>	<b>578</b>	<b>138</b>	<b>66,03%</b>	<b>209</b>	<b>-9,75%</b>
	TC	Humanitats	313	62,98%	497	131	57,21%	229	-5,77%
		Ciències Socials	1.625	83,59%	1.944	820	81,59%	1.005	-2,00%
		Ciències Experimentals	273	84,78%	322	154	75,86%	203	-8,92%
		Ciències de la Salut	464	94,31%	492	117	98,32%	119	4,01%
		Tècnica	487	93,12%	523	1.458	91,01%	1.602	-2,11%
<b>Total</b>		<b>3.162</b>	<b>83,70%</b>	<b>3.778</b>	<b>2.680</b>	<b>84,86%</b>	<b>3.158</b>	<b>1,17%</b>	

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència (n < 30) de persones en aquesta categoria.

La taula ens permet constatar que:

- Per a tot tipus de jornada de treball, a temps complet o no, el grau d'adequació (percentatge de població graduada que desenvolupa funcions de nivell universitari en la feina actual) és més elevat en l'àmbit públic, amb una única excepció: per a la població graduada de l'àrea Tècnica que treballa a temps complet, l'adequació de l'àmbit privat sembla lleugerament superior a la de l'àmbit públic.
- Les persones graduades que treballen en l'àmbit privat tenen millor adequació si la jornada és a temps complet, amb una excepció: les dones d'Humanitats mostren millor adequació en les feines a temps parcial. Aquest percentatge està molt influenciat per les dones del subàmbit de Filologies i Estudis Comparats, és a dir, que probablement estem parlant de traductores, correctores o professores a temps parcial.
- Per contra, en l'àmbit públic, l'adequació del treball a temps parcial és en alguns casos més elevada, i en d'altres més baixa, que el treball a temps complet.
- Aquests resultats confirmen les troballes de l'estudi francès esmentat a l'inici d'aquest apartat, en el sentit que és molt més probable que la feina a temps parcial sigui fruit d'una elecció personal en l'àmbit públic, mentre que en l'àmbit privat, més que una opció, sigui una manca d'alternatives viables.

## Indicador 11. 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), té un comportament paral·lel al dels altres indicadors analitzats, motiu pel qual ha estat escollit, a fi de valorar la seva viabilitat com a indicador resum, i fins i tot substituït d'alguns dels indicadors anteriors.



**Taula 4.32 | Mitjanes de l'IQO per àmbits**

		Mitjana	Desv. típ.	N
Dones	Humanitats	53,74	19,61	892
	Ciències Socials	63,09	16,84	3.396
	Ciències Experimentals	59,92	16,81	462
	Ciències de la Salut	65,54	15,00	882
	Tècnica	67,33	15,89	632
Homes	Humanitats	51,69	21,36	415
	Ciències Socials	63,90	17,81	1.341
	Ciències Experimentals	60,90	17,02	295
	Ciències de la Salut	67,72	14,59	211
	Tècnica	69,55	15,65	1.783

Com s'observa, hi ha una graduació de l'IQO: les mitjanes de l'àrea Tècnica i Ciències de la Salut són les més altes; les segueixen les de Ciències Socials i Ciències Experimentals; i, finalment, l'àmbit d'Humanitats és el que presenta les mitjanes més baixes.

Aquest comportament descrit podria resumir, pel que fa als àmbits, el comportament dels indicadors anteriors, cosa que ens fa defensar la utilitat d'aquest índex com a indicador resum.

La taula 4.33 mostra les mitjanes de l'IQO per subàmbits. Com es pot veure, l'IQO varia molt més dins d'un gènere per subàmbits (amb diferències que arriben a 25 punts percentuals per a les dones i 29 per als homes) que entre gèneres dins d'un mateix subàmbit.

**Taula 4.33 | Mitjanes de l'IQO per subàmbits**

	Dones			Homes			Total
	n	Mitj.	Desv. típica	n	Mitjana	Desv. típica	Dif. mitj.
Geografia i Història	280	50,85	21,10	219	49,59	21,02	-1,26
Filosofia i Humanitats	85	51,63	20,56	60	49,60	23,98	-2,04
Filologies i Estudis Comparats	466	56,54	17,89	113	58,29	19,71	1,75
Belles Arts	61	48,50	20,84	23	44,69	18,79	-3,81 *
Economia, ADE i Empresarials	807	66,00	17,04	602	66,68	17,39	0,68
Dret, Laboral i Polítiques	796	61,39	18,33	364	62,80	19,57	1,41
Comunicació i Documentació	250	58,40	18,31	102	56,46	18,38	-1,93
Psicologia i Pedagogia	467	59,98	16,88	60	58,33	16,63	-1,65
Mestres	1.032	65,13	14,04	205	63,52	13,48	-1,60
Turisme	44	52,34	18,15	8	50,58	20,05	-1,76 *
Química	117	62,99	16,58	75	63,09	14,78	0,09
Biologia i Natura	259	57,73	17,18	127	59,72	18,09	1,99
Física i Matemàtiques	86	62,33	15,09	93	60,76	17,22	-1,57
Diplomats Sanitaris	481	63,32	15,13	80	63,22	14,16	-0,11
Medicina i Odontologia	205	71,64	13,38	86	73,54	13,53	1,90
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	150	66,78	14,14	29	64,66	15,09	-2,13 *
Veterinària	46	57,43	14,04	16	64,53	11,48	7,10 *
Arquitectura	101	73,29	10,62	168	74,25	13,46	0,96
Enginyeria Civil	51	73,64	11,98	115	74,22	14,74	0,58
Nàutica	11	62,46	23,26	22	71,51	14,47	9,05 *
Tecn. Avançades de la Producció	208	65,38	16,98	627	70,86	15,11	5,48
Informació i Comunicació	136	68,70	14,94	658	67,83	15,90	-0,87
Agrícola	125	62,12	16,86	193	64,05	16,54	1,93

\*Nota: Cal relativitzar la lectura d'aquesta dada a causa de la baixa freqüència ( $n < 30$ ) de persones en aquesta categoria.

Les diferències són massa petites per detectar grups excel·lents entre si en les comparacions múltiples. L'IQO, per tant, discrimina poc, cosa que és coherent, perquè globalment la qualitat de la inserció és elevada. També és cert que el fet que la satisfacció tingui un pes tan elevat probablement n'homogeneïtza els resultats.

El quadre 4.10 recull els extrems de la distribució de l'IQO.

#### Quadre 4.10 | Subàmbits amb l'IQO inferior a 60 o superior a 70

	IQO inferior a 60	IQO superior a 70
<b>Dones</b>	Geografia i Història Filosofia i Humanitats Filologies i Estudis Comparats Belles Arts Comunicació i Documentació Psicologia i Pedagogia Turisme Biologia i Natura Veterinària	Medicina i Odontologia Arquitectura Enginyeria Civil
<b>Homes</b>	Belles Arts Geografia i Història Filosofia i Humanitats Turisme Comunicació i Documentació Filologies i Estudis Comparats Psicologia i Pedagogia Biologia i Natura	Medicina i Odontologia Arquitectura Enginyeria Civil Tecnologies Avançades de la Producció Nàutica

Per subàmbits, el comportament és similar al descrit en indicadors anteriors: les titulacions d'Humanitats mostren un comportament més negatiu que les titulacions de Ciències de la Salut i Tècnica.

## 4.2 Resum del comportament dels indicadors per subàmbits i gènere

Al llarg del redactat anterior hem vist que el comportament dels indicadors seleccionats de qualitat de la inserció és heterogeni, segons les tipologies de titulacions cursades, i que les diferències de gènere per tipologies de titulacions són petites i, quan es donen, no són sistemàticament més negatives per a les dones.

A partir de l'anàlisi anterior, hem decidit eliminar de la taula d'indicadors el de satisfacció, perquè no discrimina la qualitat de la inserció, i el de taxa d'inactivitat per motius familiars, per la baixa incidència que té en la població estudiada. Hem mantingut l'indicador de retribució, tot i la seva escassa fiabilitat a l'hora de

comparar homes i dones, perquè creiem que dins de les dones i dins dels homes sí que pot tenir un valor orientatiu.

Les taules següents mostren, de manera gràfica, el comportament dels subàmbits per als nou indicadors restants. L'objectiu és que els futurs estudiants puguin fer-se una idea del comportament de les titulacions a escollir, pel que fa a la qualitat de la inserció laboral, només amb un cop d'ull.

La **negreta** (independentment de la direcció de la fletxa) indica un comportament negatiu pel que fa a la qualitat de la inserció, mentre que el color **blau clar encerclat** indica un comportament positiu.

La lògica dels signes s'explica a continuació:

Taxa d'ocupació <sup>51</sup>	  	Significativament superior a l'esperada Significativament inferior a l'esperada No hi ha diferències entre la freqüència esperada i l'observada
Taxa d'atur <sup>52</sup>	  	Significativament superior a l'esperada Significativament inferior a l'esperada No hi ha diferències entre la freqüència esperada i l'observada
Retribució	  	Més de 2.000 EUR mensuals bruts Menys de 1.500 EUR mensuals bruts Entre 1.500 i 2.000 EUR mensuals bruts
IQO	  	IQO superior a 70 IQO inferior a 60 IQO entre 60 i 70

---

<sup>51</sup> La mateixa lògica s'aplica per a la taxa d'estabilitat (contracte fix), la taxa de funcions de direcció/gestió i la taxa d'adequació (persones que desenvolupen funcions de nivell universitari).

<sup>52</sup> La mateixa lògica s'aplica per a la taxa de temporalitat i la taxa de treball a temps parcial.

## Dones

	Taxa ocupació	Taxa atur	Taxa contracte fix	Taxa contracte temporal	Taxa funcions direcció	Retribució	Taxa funcions nivell univer.	Taxa jornada temps parcial	IQO
Geografia i Història	↓	↑	↓	↑	↓	↓	↓	↑	↓
Filosofia i Humanitats	↓	↑	≈	≈	≈	≈	↓	↑	↓
Filologies i Estudis Comparats	↓	↑	↓	↑	↓	≈	↓	↑	↓
Belles Arts	↓	↑	↓	↑	↓	≈	↓	↑	↓
Economia, ADE i Empresarials	↑	↓	↑	↓	↑	≈	≈	↓	≈
Dret, Laboral i Polítiques	↓	≈	≈	≈	↑	≈	↓	↓	≈
Comunicació i Documentació	↓	≈	≈	↑	≈	≈	≈	↑	↓
Psicologia i Pedagogia	≈	≈	↓	↑	↓	≈	≈	↑	↓
Mestres	↑	↓	↓	↑	↓	≈	↑	≈	≈
Turisme	≈	≈	↑	≈	≈	↓	↓	≈	↓
Química	↓	≈	↑	≈	≈	≈	≈	≈	≈
Biologia i Natura	↓	≈	↓	↑	↓	≈	≈	≈	↓
Física i Matemàtiques	≈	≈	≈	≈	↓	≈	↑	≈	≈
Diplomats Sanitaris	≈	≈	↓	↑	↓	≈	↑	↑	≈
Medicina i Odontologia	↑	≈	↓	↑	↓	↑	↑	≈	↑
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	≈	≈	↑	↓	≈	≈	↑	≈	≈
Veterinària	≈	≈	≈	≈	≈	↓	≈	≈	↓
Arquitectura	↑	≈	↓	↓	↑	↑	↑	≈	↑
Enginyeria Civil	≈	≈	≈	≈	↑	↑	↑	≈	↑
Nàutica	↓	≈	≈	≈	≈	↑	≈	≈	≈
Tecnologies Avançades de la Producció	≈	≈	↑	≈	≈	↑	≈	↓	≈
Informació i Comunicació	≈	≈	↑	↓	≈	↑	≈	↓	≈
Agrícola	↓	≈	≈	↑	↑	≈	≈	≈	≈

## Homes

	Taxa ocupació	Taxa atur	Taxa contracte fix	Taxa contracte temporal	Taxa funcions direcció	Retribució	Taxa funcions nivell univer.	Taxa jornada temps parcial	IQO
Geografia i Història	↓	↑	↓	≈	↓	≈	↓	↑	↓
Filosofia i Humanitats	↓	↑	≈	≈	≈	≈	↓	↑	↓
Filologies i Estudis Comparats	≈	≈	↓	↑	↓	≈	↓	↑	↓
Belles Arts	≈	≈	↓	≈	≈	↓	↓	↑	↓
Economia, ADE i Empresarials	≈	≈	↑	↓	↑	≈	↓	↓	≈
Dret, Laboral i Polítiques	≈	↑	≈	↓	↑	≈	↓	↓	≈
Comunicació i Documentació	≈	≈	↓	↑	≈	≈	↓	≈	↓
Psicologia i Pedagogia	≈	↑	≈	≈	≈	≈	↓	≈	↓
Mestres	≈	≈	↓	↑	↓	≈	↑	≈	≈
Turisme	≈	≈	≈	≈	≈	≈	↓	≈	↓
Química	≈	≈	≈	↓	↓	≈	↓	↓	≈
Biologia i Natura	≈	≈	↓	≈	≈	≈	≈	≈	↓
Física i Matemàtiques	≈	≈	↓	≈	↓	↑	≈	≈	≈
Diplomats Sanitaris	≈	≈	↓	≈	≈	≈	↑	↑	≈
Medicina i Odontologia	↑	≈	≈	≈	↓	↑	↑	≈	↑
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	≈	≈	≈	≈	↑	≈	≈	≈	≈
Veterinària	≈	≈	≈	≈	≈	≈	≈	≈	≈
Arquitectura	↑	≈	↓	↓	↑	↑	↑	↓	↑
Enginyeria Civil	≈	≈	↑	↓	↑	↑	↑	↓	↑
Nàutica	≈	≈	≈	≈	≈	↑	≈	≈	↑
Tecnologies Avançades de la Producció	↑	≈	↑	↓	↑	↑	↑	↓	↑
Informació i Comunicació	≈	≈	↑	↓	↑	↑	≈	↓	≈
Agrícola	≈	≈	↓	≈	↑	≈	≈	↓	≈

# 5

## VARIABLES PREDICTIVES DE L'ÍNDEX DE QUALITAT OCUPACIONAL DEL COL·LECTIU DE DONES GRADUADES





## 5. VARIABLES PREDICTIVES DE L'ÍNDEX DE QUALITAT OCUPACIONAL DEL COL·LECTIU DE DONES GRADUADES

L'objectiu de la nostra proposta rau a analitzar el model d'inserció femenina i les variables associades a la seva inserció de qualitat, sense ànim de proposar mesures per a la igualació del model masculí, sinó de disposar d'un coneixement més precís del grau en què les variables previstes en l'estudi incideixen en la qualitat de la seva inserció.

És molt poca la recerca que se centra en el gènere femení i analitza la influència de determinades variables en relació amb els resultats de la mateixa inserció femenina. És per això que en aquest capítol la població de referència de l'anàlisi no és la totalitat de la població graduada, sinó el col·lectiu de dones enquestades. D'aquesta manera, es desvia l'enfocament majoritari en la bibliografia des de la perspectiva de gènere, que pren com a punt inicial de referència l'anàlisi o la comprovació de la situació de "discriminació" entre homes i dones.

Així doncs, en aquest capítol s'analitzaran quines són les variables diferencials que es troben associades a una inserció de qualitat en el mercat laboral, analitzades de manera independent al seu grup homòleg de graduats.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Tal com s'ha comentat al Capítol 3, es decideix eliminar de l'anàlisi 217 graduades la via de procedència de les quals és una diplomatura o una llicenciatura prèvia a la titulació d'estudi. Aquesta decisió es pren quan s'observa que la mitjana de l'IQO per a aquest col·lectiu de graduades (66,3%) és molt més elevada que per a la resta de graduades que provenen d'una altra via d'accés. Com que no podem conèixer si la seva qualitat ocupacional és deguda a la titulació en estudi o a la seva titulació prèvia, podrien esbiaixar els resultats de l'anàlisi i es decideix no prendre-les en consideració. A més, també s'han negligit les que presenten un IQO inferior al 25%, tal com s'explica més endavant en aquest capítol (en el model nul). La població de referència d'aquest capítol són 5.517 dones, que es reparteixen per àmbits disciplinaris de la manera següent:

Àmbit disciplinari	Graduades 2004	
Humanitats	755	13,7%
Ciències Socials	3.030	54,9%
Ciències Experimentals	432	7,8%
Ciències de la Salut	715	13,0%
Tècnica	585	10,6%
<b>Total</b>	<b>5.517</b>	<b>100%</b>

S'han pres en consideració tres agrupacions de variables predictives relacionades amb l'estudi per analitzar les diferències de l'IQO<sup>54</sup> entre el col·lectiu de dones graduades. Les variables han estat classificades en: variables que recullen informació d'entrada a la universitat, variables de progrés a la universitat i variables que poden aportar valor afegit a l'IQO.

A la taula 5.1 es troba la descripció de les variables utilitzades.

---

**Taula 5.1 | Descripció de les variables diferencials**

---

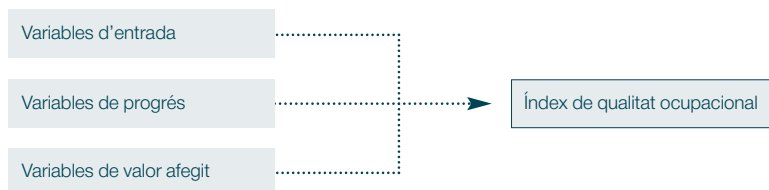
<b>Variables d'entrada</b>	
Estatu socioeconòmic	Indicador generat a partir del nivell educatiu assolit pels pares i les mares de les persones titulades
Nota d'accés	Nota d'accés d'entrada a la universitat
Via d'accés	Via d'accés per mitjà de la qual accedeix a la universitat
<b>Variables de progrés a la universitat</b>	
Àmbit	Àrea disciplinària a la qual pertany la titulació
Antecedents laborals	Feina durant la carrera i relació de la feina amb els estudis
Expedient a la universitat	Nota de l'expedient acadèmic amb què finalitza la titulació
Mobilitat estudis	Indicador de si durant els estudis ha tingut alguna experiència de mobilitat
<b>Variables de valor afegit</b>	
Continuació d'estudis	Indicador de si, un cop finalitzada la seva titulació, ha continuat els estudis
Mobilitat feina	Indicador de si en el seu lloc de treball ha tingut alguna experiència de mobilitat

---

---

<sup>54</sup> Al capítol 4 es descriu l'índex de qualitat ocupacional (IQO).

Els models que es presenten a continuació pretenen analitzar si les variables de la taula 5.1 tenen influència en la qualitat ocupacional (recollida per mitjà de l'IQO) i, si en tenen, en quin grau.



Com que totes les variables fan referència a aspectes i accions prèvies al lloc de treball, els resultats mostraran el grau en què la qualitat de la inserció final (variabilitat de l'IQO) és “deutora” d’aquestes característiques o accions prèvies. S’ intenta, per tant, a partir de les condicions o característiques prèvies amb les quals accedeixen al món laboral, explicar amb què està associada la variabilitat de l'IQO. Com és obvi, la qualitat de la feina en el moment de l'enquesta estarà molt més relacionada amb les característiques d’aquesta feina (adequació, satisfacció, competències necessàries per desenvolupar-la, factors que es van tenir en compte a l'hora de la contractació) que no pas amb elements que no descriuen el lloc de treball actual i que són anteriors temporalment.

A fi de facilitar la interpretació dels resultats i coeficients dels models, s’han utilitzat les variables centrades. Per a més informació, vegeu l'annex V.

## 5.1 Tècnica d’anàlisi

Els estudis quantitius de gènere i inserció en l'educació superior es basen, normalment, en bases de dades oficials i exhaustives (THEWLIS et al., 2004; MILLER et al., 2004) i, per tant, tenen una alta fiabilitat (per exemple, procedents del Departament d'Hisenda o del Departament de Treball); o bé en enquestes oficials d'ampli abast, com és l'enquesta de població activa o EPA (ALBERT, 2000; CASQUIER, URIEL, 2007). En altres casos es fan servir dades d'estudis amb segments més concrets de la població (CHEVALIER, 2007), com és el cas d'aquest estudi.

La metodologia utilitzada és majoritàriament quantitativa, si bé trobem estudis on es combinen les aproximacions quantitatives i qualitatives (MOREAU, LEATHWOOD, 2006). Pel que fa a la metodologia quantitativa, pot ser descriptiva (MARTÍNEZ et al., 2007;

CHEVALIER, 2002; BRENNAN, SHAH, 2003) o explicativa. Dins dels models explicatius trobem els següents:

- La família dels models lineals generalitzats (logit, probit, etc.) (RAHONA, 2009; JOY, 2003).
- Els models de regressió tradicionals (COROMINAS et al., 2007).
- Els models multinivell amb dades longitudinals (FULLER, 2005).

Els models multinivell o models jeràrquics estan dissenyats per analitzar dades d'estructura jeràrquica. Aquest tipus de models proposen una estructura d'anàlisi dins de la qual es poden reconèixer diferents nivells d'agrupació: el nivell bàsic se sol anomenar *micronivell* o primer nivell i és on es troben les observacions o individus, mentre que els nivells d'ordre superior corresponen al *macronivell*.

Aquesta tipologia de models s'ha aplicat sovint en l'àmbit de l'educació primària (SANDOVAL, 2004; PARDO ET AL., 2007; MURILLO, 2008), perquè en l'àmbit educatiu les dades a analitzar es troben organitzades, de manera natural, en jerarquies (infant, classe, escola, barri, població, estat...). La jerarquia respon a la idea que les persones que pertanyen a un mateix grup comparteixen un conjunt de característiques que afavoreixen l'homogeneïtat entre les observacions i, per tant, incompleixen el supòsit bàsic del model lineal general: la independència entre les observacions.

En el nostre cas, volem conèixer quines variables explicatives influeixen en la variabilitat de l'IQO i el percentatge de variabilitat que recull cadascuna de les variables. Com que l'estructura del col·lectiu del graduats i graduades és jeràrquica (és a dir, dins d'una mateixa tipologia de titulació —subàmbit—<sup>55</sup> hi ha més homogeneïtat entre si que amb la població graduada d'altres titulacions), circumstància que incompleix la hipòtesi d'independència en els individus d'anàlisi necessària per als models de regressió tradicionals, i com que la dimensió de la mostra és suficient per a aquestes unitats d'anàlisi, creiem que els models jeràrquics de la variància o els models multinivell són els més potents per a l'explicació de la qualitat ocupacional.

Així, en la nostra anàlisi, les graduades conformen el primer nivell o micronivell, mentre que el nivell d'agrupació o macronivell correspon als subàmbits d'estudi.

---

<sup>55</sup> Com s'ha comentat al capítol metodològic, abans d'arribar a aquesta conclusió, es té en consideració com a macronivell el subàmbit de pertinença a la universitat, però s'observa que la influència de la universitat no és significativa per a la diferenciació dels subàmbits. Així, es conclou que el subàmbit per si sol explica un percentatge més alt de variabilitat de l'IQO que no pas si es considera la universitat a la qual pertany.

El procés d'estimació ha estat el següent:

- En primer lloc, estimarem el model nul, on intentarem esbrinar si part de la variabilitat de la qualitat de la inserció laboral (mesurada a partir de l'IQO) pot ser explicada perquè les graduades procedeixen de tipologies d'estudis diferents.
- En el model 1 introduïrem una variable (l'àrea disciplinària) que ens expliqui a què poden ser degudes les diferències entre els diversos subàmbits.
- A partir del model 1 s'introduiran les variables explicatives de la taula 5.1,<sup>56</sup> a fi de poder determinar quines característiques han de tenir les dones del sistema universitari, en cadascuna d'aquestes etapes, per poder aconseguir un bon IQO; o, el que és el mateix, conèixer què haurien de fer o de tenir des d'un principi per acabar aconseguint una bona qualitat laboral.

Així, per a cadascuna d'aquestes agrupacions per separat, hem anat introduint progressivament les diferents variables explicatives com a efectes fixos, és a dir, intentem establir si hi ha relació entre la variable explicativa i l'IQO per a qualsevol subàmbit (per exemple, si la nota d'accés a la universitat està relacionada amb la qualitat de la inserció final). Un cop obtingut el millor model d'efectes fixos, s'hi han introduït els efectes aleatoris,<sup>57</sup> els quals intenten esbrinar si la influència d'aquesta variable és diferent segons els subàmbits (per exemple, si en un subàmbit la nota d'accés és important, però en un altre no, o ho és en la direcció contrària). Només presentarem el model que s'ajusti millor a les dades. Així:

- El model 2 inclou les variables d'entrada.
- El model 3 analitza la influència de les variables de progrés.
- El model 4 analitza la influència de les variables de valor afegit.

Finalment, el model 5 analitza el model global amb el total de variables explicatives.

A l'apartat "Discussió dels resultats" s'analitzen els resultats globals de la tècnica d'anàlisi utilitzada i es comparen els models per saber quin funciona millor (a partir de la quantitat de variabilitat explicada i del nombre de variables).

---

<sup>56</sup> En aquesta classificació no es tenen en compte variables que descriuen el seu lloc de treball, sinó variables que hipotèticament han aportat un valor extra en la qualitat de la seva inserció.

<sup>57</sup> El model inclourà l'efecte aleatori de la variable, sempre que el paràmetre estimat sigui estadísticament significatiu ( $p$ -valor < 0,05). És a dir, si és significatiu, implica que el pendent de regressió entre l'IQO i la variable explicativa varia al llarg dels diferents subàmbits d'estudi; contràriament, si el paràmetre aleatori no és estadísticament significatiu, el pendent és constant per a tots els subàmbits d'estudi.

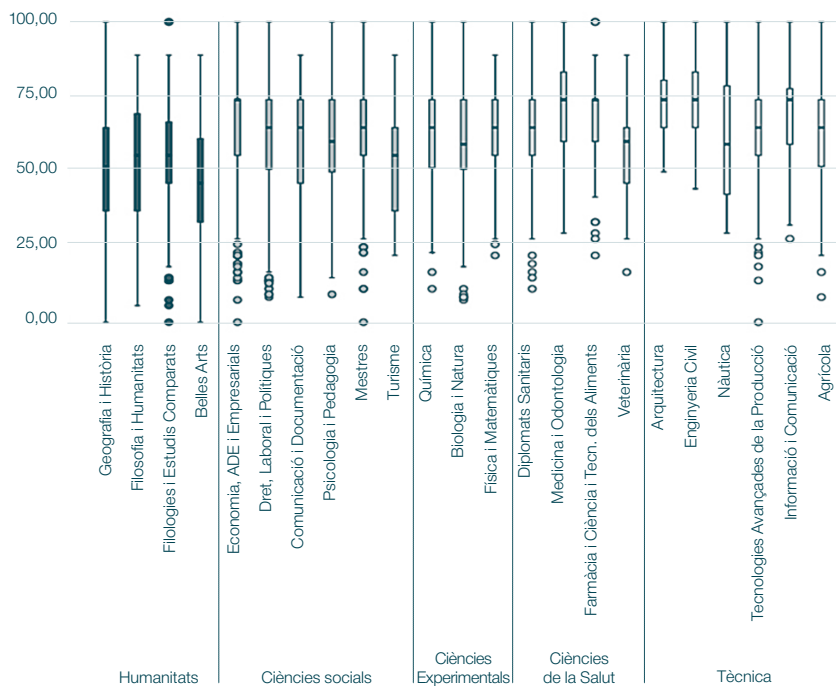
## M0. Estimació del model nul

Els objectius del model nul són:

- Donar resposta a la pregunta: hi ha diferències en l'IQO mitjà dels subàmbits?
- Conèixer quin percentatge de la variabilitat total de l'IQO de les dones s'explica per les diferències entre les graduades dels diferents grups del segon nivell, és a dir, dels subàmbits d'estudi.

Abans, però, és útil conèixer la distribució de l'IQO segons els diferents subàmbits d'estudi. La figura 5.1 mostra aquesta distribució.

**Figura 5.1 | Diagrama de caixes de l'IQO per subàmbits d'estudi**



Observem que la mitjana i la variància de l'IQO de les dones difereixen segons el subàmbit d'estudi. Les mitjanes més altes corresponen als subàmbits de Medicina i Odontologia, Arquitectura, Enginyeria Civil i Tecnologies Avançades de la Producció, mentre que les més baixes corresponen als subàmbits d'Humanitats, com ara Belles Arts, Geografia i Història, i Filosofia i Humanitats.

Pel que fa a la variabilitat entorn de la mitjana del subàmbit, observem que més o menys tots els subàmbits tenen una variabilitat molt semblant, tot i que hi ha uns subàmbits amb més variabilitat que d'altres (vegeu els estudis d'Humanitats vs. els de l'àrea Tècnica).

Cal adonar-se de la quantitat de valors atípics observats per a cadascun dels subàmbits d'estudi. Els valors atípics corresponen a aquelles persones que, respecte de la variable d'estudi, estan molt allunyades de la resta del conjunt de dades i, per tant, allunyades de la distribució de la variable. Si consideréssim en l'anàlisi les persones amb valors atípics, els resultats extrets es veurien altament influenciats i, en conseqüència, no serien fiables. A la figura anterior veiem que, aproximadament, tots els valors atípics de l'IQO corresponen a valors per sota del 25%.<sup>58</sup> Així, decidim extreure de l'anàlisi les dones que presenten un IQO inferior al 25%.<sup>59</sup>

En suma, hi ha tant una variabilitat entre les mitjanes dels subàmbits respecte de la mitjana global de l'IQO com, dins de cada subàmbit, variació dels individus entorn de la mitjana del seu subàmbit.

Com s'ha comentat a l'inici d'aquest capítol, el nostre objectiu serà recollir aquesta variabilitat amb les variables explicatives proposades. No obstant això, abans de treballar amb les variables explicatives, estimarem el model més simple, també anomenat model nul, el qual no inclou cap variable i serveix per conèixer quin percentatge de la variabilitat total de l'IQO és degut a les diferències entre els subàmbits d'estudi.

---

<sup>58</sup> Vegeu el diagrama de caixa de l'IQO a l'annex VI.

<sup>59</sup> A l'annex VII es fa una caracterització d'aquest col·lectiu.

La taula 5.2 mostra les estimacions obtingudes d'aquest model.

**Taula 5.2 | Model de la variància d'efectes aleatoris**

Índex de qualitat ocupacional	Paràmetre	Error estàndard	t / estadístic de Wald <sup>60</sup>	p-valor
Efectes fixos				
Constant	63,35	1,13	55,89	0,000
Efectes aleatoris				
Residus ( $\sigma_{\mu}^2$ )	221,62	4,22	52,4	0,000
Subàmbits ( $\sigma_{i_k}^2$ )	27,13	9,03	3,00	0,003

Els resultats de la taula permeten afirmar que el valor poblacional de la constant o intersecció del model és diferent de zero ( $p$ -valor < 0,05), cosa que indica que la mitjana de l'IQO de la població de graduades és més gran que zero.

En les estimacions dels paràmetres de covariància trobem: la variància del factor subàmbit ( $\sigma_{\mu}^2 = 27,13$ ), que indica quant varia la mitjana de l'IQO entre els subàmbits d'estudi, i la variància dels residus ( $\sigma_{\epsilon}^2 = 221,62$ ), que indica quant varia la variable dependent IQO de l'individu, en cada subàmbit d'estudi, respecte de la seva mitjana.

Així, la variabilitat entre els subàmbits és altament significativa, cosa que permet explicar part de la variabilitat total de l'IQO en les dones. Aquest percentatge representa el 10,91% de la variació total o, dit d'una altra manera, el 10,91%<sup>61</sup> de la variabilitat total de les dones ve donat per les diferències de l'IQO entre els subàmbits d'estudi.

<sup>60</sup> L'estadístic  $t$  dona resposta al contrast d'hipòtesi de si l'estimació dels paràmetres d'efectes fixos són diferents de zero. L'estadístic de Wald contrasta les estimacions dels paràmetres de covariància.

<sup>61</sup> Càlcul a partir del coeficient de correlació intraclasse (CCI), que representa el grau de variabilitat existent entre els diferents subàmbits en comparació de la variabilitat total.



Un cop coneixem que:

1. l'IQO de les dones no és el mateix en tots els subàmbits d'estudi (variació significativa entre els subàmbits) i
2. les dones també presenten, dins de cada subàmbit, una variació significativa respecte de la mitjana de l'IQO del subàmbit,

necessitem esbrinar quins factors o covariables ens ajuden a explicar aquestes diferències, ja siguin entre els subàmbits o entre les dones d'un mateix subàmbit.

Abans, però, se'ns planteja la hipòtesi que les diferències trobades en la mitjana de l'IQO dels diferents subàmbits d'estudi vénen donades pel fet que la titulació en què es graduen pertany a uns àmbits disciplinaris concrets: Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Tècnica. Tal com hem vist abans a la figura 5.1, sembla que els subàmbits d'Humanitats són els que presenten una mitjana més baixa, però més variabilitat respecte de la resta de subàmbits.

Per aquest motiu, i abans de dur a terme l'estimació dels diferents models, introduïrem la variable àmbit d'estudi en el segon nivell d'anàlisi, per tal de reduir la variabilitat no explicada per les diferències entre els subàmbits.

## **M1. Model amb la variable explicativa àmbit per explicar les diferències entre el factor d'agrupació subàmbit d'estudi**

La taula 5.3 recull els resultats en l'estimació del model tot introduint la variable àmbit disciplinari per explicar les diferències entre els subàmbits d'estudi.

En introduir la variable explicativa àmbit d'estudi en el segon nivell, el que s'està fent és pronosticar la mitjana de l'IQO de cada subàmbit a partir de l'àmbit d'estudi de les seves graduades. En aquest cas, podem valorar quin és l'efecte del factor subàmbit, un cop s'ha controlat l'efecte de l'àmbit, i si encara hi ha diferències entre els subàmbits.

**Taula 5.3 | Model amb la variable àmbit en el segon nivell**

Índex de qualitat ocupacional	Paràmetre	Error estàndard	t / estadístic de Wald	p-valor
Efectes fixos				
Constant	56,31	1,88	29,92	0,000
Tècnica	12,05	2,48	4,85	0,000
Ciències de la Salut	9,56	2,65	3,60	0,002
Ciències Experimentals	5,75	2,85	2,01	0,062
Ciències Socials	6,46	2,39	2,69	0,017
Humanitats	-	-	-	-
Efectes aleatoris				
Residus ( $\sigma^2$ )	221,66	4,22	52,40	0,000
Subàmbits ( $\sigma^2_{i_k}$ )	12,02	5,01	2,39	0,017

L'àmbit d'estudi és significatiu a l'hora d'explicar la mitjana de l'IQO entre subàmbits, excepte l'àmbit de Ciències Experimentals, que frega el límit de la no-significació.

Així, les graduades de l'àmbit d'Humanitats obtenen un IQO mitjà del 56,31% (vegeu la taula 5.2).<sup>62</sup> Si estudiem l'estimació de la resta de coeficients, veiem que tots prenen un signe positiu. La interpretació és la que segueix.

Les graduades de l'àmbit d'Humanitats són les que presenten un IQO més baix respecte de la resta. Les graduades amb un índex de qualitat més alt són les de l'àrea Tècnica, amb un increment de 12,05 punts percentuals respecte del percentatge de referència, seguides de les de l'àmbit de Ciències de la Salut, amb un increment de 9,56 punts percentuals. Per a les graduades de Ciències Socials i Ciències Experimentals obtenim un increment de prop de 6 punts percentuals.

<sup>62</sup> Per a l'estimació dels coeficients del model, el programari fixa una categoria de la variable independent o explicativa que anomenem categoria de referència. Així, la resta de coeficients per a la resta de categories són estimats a partir d'aquesta categoria de referència. En aquest cas, per a la variable àmbit d'estudi s'ha fixat com a categoria de referència l'àmbit d'Humanitats.

Interpretem ara els resultats obtinguts en la descomposició de la variància. Si comparem els resultats obtinguts del model M1 amb els del model nul (M0), observem que la variància dels residus,  $\sigma_e^2$ , és pràcticament igual en tots dos models, cosa que indica que la variabilitat del nivell 1 (variabilitat de l'IQO en les graduades per a cada subàmbit) no s'ha vist afectada per haver inclòs la variable àmbit disciplinari en el segon nivell. En canvi, la variabilitat entre els subàmbits,  $\sigma_{\mu_s}^2$ , s'ha vist considerablement reduïda (de 27,13 a 12,02).

Aquest resultat indica que una bona part de les diferències de l'IQO entre els subàmbits ha quedat explicada per la variable àmbit disciplinari. Tot i així, encara queda una part no explicada.

Per quantificar quin percentatge de les diferències entre els subàmbits és degut a l'àmbit disciplinari, necessitem interpretar primerament el coeficient de correlació intraclasse (ICC) del model M1.

L'ICC permet precisar quina proporció de la variabilitat total és deguda encara a la diferència entre els subàmbits un cop s'ha controlat l'efecte atribuïble a la variable àmbit disciplinari. Així, per al model M1 obtenim un ICC = 5,1%, xifra que implica que, després d'haver controlat l'efecte de l'àmbit disciplinari, el 5,1% de la variància total de l'IQO encara correspon a la diferència existent entre els subàmbits d'estudi.

Arribats en aquest punt, podem conèixer el percentatge de variabilitat explicada en el nivell 2:

$$\frac{\sigma_{\mu \text{ M0}} - \sigma_{\mu \text{ M1}}}{\sigma_{\mu \text{ M0}}} = \frac{27,13 - 12,02}{27,13} = 0,5569$$

El 55,7% de les diferències observades entre subàmbits (diferències en la mitjana de l'IQO per subàmbits) són atribuïbles a l'àmbit disciplinari.

## **M2. Estimació del model amb les variables explicatives d'entrada a la universitat**

Recordem que aquestes variables són la nota d'accés a la universitat, el nivell d'estudis dels pares i la via d'accés a la universitat.

El procediment a seguir ha estat el següent: partint del model M1 (amb l'àmbit d'estudi com a variable explicativa en el segon nivell, ja que ens redueix en un 56% les diferències entre subàmbits), hi hem afegit, a escala d'individu, cadascuna d'aquestes variables.

Un cop estimat el nou model, hem comprovat, mitjançant el contrast de la deviance, si la nova variable millorava l'ajust respecte del model anterior.

Abans, però, cal afegir que s'han estimat els paràmetres, per a cadascuna de les variables d'entrada a la universitat, com a efectes aleatoris, suposant que el pendent de regressió entre l'IQO i les variables explicatives variava segons el subàmbit d'estudi de les graduades. Un cop feta aquesta estimació, s'observa que els coeficients d'efectes aleatoris, és a dir, els coeficients de la variància, no eren estadísticament significatius, cosa que ens fa concloure que, tot i que la mitjana de l'IQO varia segons el subàmbit, el pendent de regressió entre l'IQO i les variables explicatives és el mateix per a cadascun d'ells.

La taula 5.4 recull els resultats obtinguts del millor model ajustat.

**Taula 5.4 | Model amb variables explicatives amb informació d'entrada a la universitat**

Índex de qualitat ocupacional	Paràmetre	Error estàndard	t / estadístic de Wald	p-valor
Efectes fixos				
Constant	51,62	2,19	23,53	0,000
Tècnica	12,50	2,72	4,58	0,000
Ciències de la Salut	10,71	2,89	3,69	0,002
Ciències Experimentals	6,03	3,11	1,93	0,071
Ciències Socials	7,13	2,62	2,71	0,016
Humanitats	-	-	-	-
Nota d'accés	0,95	0,25	3,72	0,000
Nivell d'estudis dels pares	0,32	0,15	2,04	0,041
Via batxillerat	3,20	0,79	4,04	0,000
Efectes aleatoris				
Residus ( $\sigma^2_\epsilon$ )	209,19	4,50	46,44	0,000
Subàmbits ( $\sigma^2_{i_k}$ )	14,44	5,89	2,45	0,014

Interpretem ara els coeficients d'efectes fixos.

Les graduades de l'àmbit d'Humanitats són les que presenten un IQO més baix (51,62%). A l'altre extrem, i ordenades descendentment segons l'estimació de l'IQO mitjà, tindriem les graduades de l'àrea Tècnica (64,12%), de Ciències de la Salut (62,33%), de Ciències Socials (58,75%) i, finalment, les de Ciències Experimentals (57,65%). Ara bé, a aquest resultat o estimació, hi hem d'afegir el resultat obtingut per a cadascuna de les tres covariables d'entrada a la universitat: el valor del coeficient associat a cadascuna de les tres covariables és estadísticament significatiu, cosa que confirma que l'IQO està relacionat amb la nota d'accés a la universitat, el nivell d'estudis dels pares i mares i la via d'accés a la universitat.

Així, per cada punt que augmenta la nota d'accés, l'IQO ho fa en 0,95 punts percentuals. El mateix passa amb el nivell d'estudis dels pares i mares: un increment en aquesta categoria implica un augment de 0,32 punts percentuals en l'IQO. Finalment, el fet que la via d'accés a la universitat sigui un batxillerat implica un increment de 3,2 punts percentuals en l'IQO.

Pel que fa a la interpretació dels efectes aleatoris, l'estimació de la variabilitat entre els subàmbits ha disminuït respecte de la del model nul (de 27,13 a 14,44) i la

variància dels residus ha passat de 221,62 en el model nul a 209,19. Per tant, en controlar l'efecte de l'àmbit, de la nota d'accés, del nivell d'estudis dels pares i mares i de la via d'accés a la universitat, aconseguim reduir la variabilitat entre subàmbits en un 46,77% o, dit d'una altra manera, el model estimat explica el 46,77% de la variabilitat de l'IQO mitjà entre subàmbits d'estudi.

Així, un cop controlat l'efecte atribuïble a la nota d'accés, el nivell d'estudis dels pares i la via d'accés a la universitat, el 6,4% de la variabilitat total de l'IQO encara correspon a les diferències entre els subàmbits d'estudi.

El model en fórmula queda de la manera següent:

$$\hat{IQO}_{ij} = 51,62 + 12,50 * Tècnica + 10,71 * C. Salut + 6,03 * C. Experimentals + 7,13 * C. Socials + 0,95 * Nota accés + 0,32 * Nivell estudis pares + 3,20 * Batxillerat + (u_{0j} + e_{ij})$$

En aquest model, els coeficients de regressió són constants per a qualsevol àmbit d'estudi. Únicament varia la part aleatòria, és a dir, la variabilitat de la persona  $i$  en el subàmbit  $j$  respecte de la mitjana del seu subàmbit.

Posem-ne un exemple per tal que quedi més clara la interpretació. Suposem una graduada en l'àmbit de Ciències Socials, amb una nota d'accés igual a 7,5 (el valor centrat i el que utilitzarem en la seva previsió és 0,72) i amb uns pares que tenen, tots dos, estudis superiors (valor centrat igual a 4).

Els rangs de valors de l'IQO que pot prendre aquesta graduada amb aquestes condicions d'entrada a la universitat són:

$$[\hat{IQO}_{ij} \pm 1,96 * \sqrt{\sigma_{\mu_i}^2}] = 51,62 + 7,13 * C. Socials + 0,95 * 0,72 + 0,32 * 4 + 3,20 * Batxillerat = (51,62 + 7,13 + 0,68 + 1,28 + 3,20) \pm 1,96 * \sqrt{14,44} = 63,91 \pm 7,45 = [56,46\% ; 71,36\%]$$

Una graduada amb aquestes condicions d'entrada a la universitat obtindrà un rang en l'IQO entre el 56,46 i el 71,36%.

### M3. Estimació del model amb les variables explicatives de progrés a la universitat

En aquest model utilitzem les variables explicatives classificades com a variables de progrés a la universitat: antecedents laborals, mobilitat durant els estudis i qualificació de la titulació.

El procediment ha estat el mateix que amb el model anterior. La taula 5.5 recull els resultats obtinguts del millor model ajustat.

**Taula 5.5 | Model amb variables explicatives de progrés a la universitat**

Índex de qualitat ocupacional	Paràmetre	Error estàndard	t / estadístic de Wald	p-valor
Efectes fixos				
Constant	56,51	1,81	31,11	0,000
Tècnica	10,97	2,38	4,60	0,000
Ciències de la Salut	8,98	2,53	3,54	0,003
Ciències Experimentals	5,69	2,72	2,08	0,054
Ciències Socials	5,64	2,28	2,46	0,027
Humanitats	-	-	-	-
Estudis i feina relacionada	2,66	0,46	5,73	0,000
Estudis i feina no relacionada	-2,62	0,54	-4,86	0,000
Estudiant a temps complet	-	-	-	-
Qualificació	2,10	0,57	3,65	0,000
Efectes aleatoris <sup>63</sup>				
Residus ( $\sigma^2_\epsilon$ )	217,51	4,15	52,33	0,000
Subàmbits ( $\sigma^2_{i\cdot}$ )	10,82	4,60	2,34	0,019

El coeficient estimat per a la variable mobilitat durant els estudis no és estadísticament diferent de zero ( $p$ -valor > 0,05). Per tant, s'elimina la variable del model.

<sup>63</sup> S'han estimat també els coeficients d'efectes aleatoris per a aquestes variables. Aquests coeficients no eren estadísticament significatius. Així, la recta de regressió entre l'IQO per a cada subàmbit és la mateixa, i només hi ha una variació de l'individu entorn de la mitjana de l'IQO del seu subàmbit.

Comencem interpretant la part d'efectes fixos. El coeficient de l'àmbit de Ciències Experimentals no és estadísticament significatiu, tot i que frega el valor de la significació. Per a la resta de variables, el coeficient obtingut és significativament diferent de zero. La interpretació és la que segueix.

Les graduades de l'àmbit d'Humanitats que eren estudiants a temps complet obtenen un IQO mitjà del 56,51%. Si varia l'àmbit d'estudi, l'IQO augmenta des d'11 punts percentuals per a l'àrea Tècnica fins a 5,6 punts percentuals per a Ciències Experimentals o Ciències Socials.

Centrem, però, el resultat amb la resta de variables. Observem que compaginar estudis i feina pot fer variar l'IQO positivament o negativament, segons si la feina estava relacionada amb els estudis o no.

Els coeficients obtinguts per 'Estudis i feina relacionada' i 'Estudis i feina no relacionada' són pràcticament idèntics però de signe contrari: compaginar estudis i una feina relacionada amb els estudis incrementa la qualitat ocupacional en 2,6 punts percentuals; en canvi, compaginar estudis i una feina no relacionada amb els estudis fa disminuir, en la mateixa quantitat, la qualitat de la inserció.

Compaginar estudis amb una feina relacionada millora l'IQO, però és preferible ser estudiant a temps complet que no pas compaginar estudis amb una feina no relacionada.

L'últim coeficient de la part d'efectes fixos és l'obtingut amb la qualificació o nota de l'expedient: per cada punt que augmenta la nota de l'expedient acadèmic de la titulació, l'IQO augmenta en 2,1 punts percentuals.

Els resultats per la part d'efectes aleatoris són molt semblants als anteriors: l'estimació de la variabilitat entre els subàmbits ha disminuït respecte de la del model nul (de 27,13 a 10,82) i la variància dels residus ha passat de 221,62 en el model nul a 217,51. Per tant, en controlar l'efecte de l'àmbit, dels antecedents laborals entre estudis i feina i de la nota de l'expedient acadèmic, aconseguim que el model estimat expliqui el 60,11% de la variabilitat de l'IQO mitjà entre subàmbits d'estudi.

El model en fórmula queda de la manera següent:

$$IQO_{ij} = 56,51 + 10,97 * Tècnica + 8,98 * C. Salut + 5,69 * C. Experimentals + 5,64 * C. Socials + 2,66 * Estudis feina relacionada + (-2,62) * Estudis feina no relacionada + 2,10 * Qualificació + (u_{0j} + e_{ij})$$

Igual que en el model anterior, els coeficients de regressió són constants per a qualsevol àmbit d'estudi. Únicament varia la part aleatòria, és a dir, la variabilitat de l'individu i en el subàmbit j respecte de la mitjana del seu subàmbit.



Igual que abans, posarem un exemple d'estimació, però diferenciant entre estudiant a temps complet, estudiant i feina relacionada, i estudiant i feina no relacionada. Així, suposem que volem estimar l'IQO per a una graduada en l'àmbit de Ciències Socials amb una qualificació de 2,80 (valor centrat igual a 1,11).

Els rangs de valors de l'IQO que pot prendre aquesta graduada, per a cadascuna de les tres situacions, són:

#### ■ Estudiant a temps complet

$$[\hat{IQO}_{ij} \pm 1,96 * \sqrt{\sigma_{\mu_{ij}}^2}] = (56,51 + 5,64 * C. Socials + 2,10 * Qualificació) \pm 1,96 * \sqrt{10,82} = (56,51 + 5,64 + 2,10 * 1,11) \pm 1,96 * \sqrt{10,82} = 64,48 \pm 6,45 = [58,03\% ; 70,93\%]$$

#### ■ Estudiant amb feina relacionada

$$[\hat{IQO}_{ij} \pm 1,96 * \sqrt{\sigma_{\mu_{ij}}^2}] = [(56,51 + 5,64 * C Socials + 2,66 * Estudis feina relacionada + 2,10 * Qualificació) \pm 1,96 * \sqrt{10,82}] = [(56,51 + 5,64 + 2,66 + 2,10 * 1,11) \pm 1,96 * \sqrt{10,82}] = [67,41 \pm 6,45] = [60,69\% ; 73,59\%]$$

#### ■ Estudiant amb feina no relacionada

$$[\hat{IQO}_{ij} \pm 1,96 * \sqrt{\sigma_{\mu_{ij}}^2}] = [(56,51 + 5,64 * C Socials - 2,62 * estudis feina no relacionada + 2,10 * Qualificació) \pm 1,96 * \sqrt{10,82}] = [(56,51 + 5,64 - 2,62 + 2,10 * 1,11) \pm 1,96 * \sqrt{10,82}] = [61,86 \pm 6,45] = [55,41\% ; 68,31\%]$$

Observem que una dona graduada en l'àmbit de Ciències Socials amb un expedient acadèmic alt obtindrà un rang de valors de l'IQO molt més baix si, durant els seus estudis, compagina la titulació amb una feina no relacionada amb els seus estudis. En canvi, obtindrà uns valors molt més alts si compagina els seus estudis amb una feina que estigui relacionada amb la seva titulació.

## M4. Estimació del model amb les variables de valor afegit

Arribats en aquest punt, volem conèixer si les graduades que han aportat un valor afegit a la seva titulació aconseguixen diferenciar la seva qualitat ocupacional.

Recordem que les variables classificades com a variables explicatives de valor afegit han estat continuació dels estudis i mobilitat en el lloc de treball.

Repetim el procediment d'estimació. La taula 5.6 recull els resultats obtinguts de l'estimació del model.

**Taula 5.6 | Model amb variables de valor afegit**

Índex de qualitat ocupacional	Paràmetre	Error estàndard	t / estadístic de Wald	p-valor
Efectes fixos				
Constant	55,09	1,93	28,46	0,000
Tècnica	12,15	2,50	4,85	0,000
Ciències de la Salut	9,46	2,67	3,54	0,003
Ciències Experimentals	5,80	2,87	2,01	0,062
Ciències Socials	6,56	2,41	2,71	0,016
Humanitats	-	-	-	-
Continuació dels estudis	1,35	0,46	2,88	0,004
Mobilitat a la feina	1,54	0,69	2,21	0,027
Efectes aleatoris				
Residus ( $\sigma^2_\epsilon$ )	221,20	4,22	52,39	0,000
Subàmbits ( $\sigma^2_{i_k}$ )	12,26	5,09	2,40	0,016

Els resultats dels efectes fixos, pel que fa al factor àmbit d'estudi, no varien respecte dels resultats dels models anteriors. Pel que fa a les noves variables introduïdes, continuació dels estudis i mobilitat a la feina, observem que el coeficient obtingut és positiu i estadísticament diferent de zero. Per tant, hi ha una relació positiva entre la continuació dels estudis o tenir mobilitat en el lloc de treball i la qualitat ocupacional; és a dir, la continuació dels estudis i la mobilitat en el lloc de treball milloren l'IQO en 1,35 i 1,54 punts percentuals, respectivament.

Pel que fa als resultats en l'estimació dels efectes aleatoris,<sup>64</sup> observem que la variabilitat residual, és a dir, la que correspon a les persones, no s'ha vist pràcticament reduïda, però sí la variabilitat entre els subàmbits. Així, en controlar l'efecte de l'àmbit, de la continuació dels estudis i de la mobilitat durant els estudis, aconseguim explicar el 54,81% de la variabilitat total entre els subàmbits d'estudi. Només el 5,2% de la variabilitat total correspon encara a les diferències entre els subàmbits d'estudi.

---

<sup>64</sup> Igual que en els models anteriors, també s'estimen els coeficients d'efectes aleatoris per a aquestes dues variables. Aquests coeficients no són estadísticament significatius i, per tant, només tindrem en compte la variabilitat entre les mitjanes dels subàmbits i la variabilitat dels individus entorn de la mitjana del subàmbit al qual pertanyen.

## M5. Estimació d'un model global

Un cop coneixem l'efecte de les variables explicatives sobre l'IQO en cadascuna de les seves "etapes" del sistema universitari, estimarem el model global considerant l'efecte de totes les variables alhora. Seguint el mateix procediment utilitzat fins ara, la taula 5.7 recull l'estimació del millor model aconseguit.<sup>65</sup>

**Taula 5.7 | Model global**

Índex de qualitat ocupacional	Paràmetre	Error estàndard	t / estadístic de Wald	p-valor
Efectes fixos				
Constant	51,91	2,17	23,84	0,000
Tècnica	11,22	2,64	4,24	0,001
Ciències de la Salut	9,87	2,79	3,53	0,003
Ciències Experimentals	5,64	3,00	1,87	0,079
Ciències Socials	6,31	2,53	2,49	0,025
Humanitats	-	-	-	-
Nota d'accés	0,90	0,25	3,55	0,000
Via batxillerat	3,18	0,78	4,07	0,000
Estudis i feina relacionada	1,85	0,51	3,61	0,000
Estudis i feina no relacionada	-2,75	0,59	-4,65	0,000
Estudiant a temps complet	-	-	-	-
Continuació dels estudis	1,12	0,51	2,20	0,028
Efectes aleatoris				
Residus ( $\sigma^2_\epsilon$ )	206,90	4,45	46,45	0,000
Subàmbits ( $\sigma^2_{\mu_0}$ )	13,31	5,49	2,42	0,015

Quan s'introdueixen totes les variables explicatives —el nivell d'estudis dels pares i mares, la nota de l'expedient acadèmic i la mobilitat en el lloc de treball—, deixen de ser estadísticament significatives per explicar l'IQO. Per a la resta de coeficients, obtenim la interpretació que segueix.

<sup>65</sup> Les variables explicatives amb els coeficients d'efectes fixos no significatius han estat eliminades del model.

Pel que fa al factor àmbit d'estudi, obtenim el mateix resultat vist fins ara: l'IQO augmenta des de 5,64 punts, si la graduada pertany a una titulació de Ciències Experimentals, fins a 11,22 si és de l'àrea Tècnica, per comparació amb les graduades d'Humanitats.

Per a la resta de variables predictives, obtenim una relació positiva respecte de l'IQO, a excepció del factor estudis i feina no relacionada. És a dir, un increment d'1 punt en la nota d'accés, provenir d'un batxillerat, compaginar estudis amb una feina relacionada amb la titulació i continuar els estudis després de l'obtenció del títol fan augmentar en un total de 7 punts percentuals la qualitat ocupacional. No obstant això, compaginar estudis i feina, però amb una feina no relacionada amb la titulació, disminueix l'IQO en 2,75 punts.

Tant l'estimació de la variabilitat residual (206,90) com la variabilitat entre subàmbits (13,31) s'ha vist reduïda per la presència de les variables explicatives. Amb el model global aconseguim explicar el 50,9% de les diferències observades entre els subàmbits.

Arribats en aquest punt, i a partir dels resultats obtinguts, se'ns plantejarà un interrogant o el repte d'anar més enllà.

La qualitat ocupacional no tan sols depèn de l'entorn universitari. Podrien tenir-hi algun tipus d'influència les característiques que descriuen el lloc de treball? Podria estar relacionada amb el caràcter de la formació adquirida, com ara les competències i la seva utilització en el món laboral? I, finalment, les diferents situacions personals que tenen a veure amb la forma d'afrontar la carrera professional ens explicarien les diferències de caràcter individual existents entre el col·lectiu de dones que reben una mateixa formació universitària?

El nostre sistema d'indicadors i variables diferencials recollits en l'enquesta no dóna resposta a aquesta última pregunta, però sí que podríem comprovar si la informació relacionada amb la descripció del lloc de treball i les competències adquirides estan directament relacionades amb l'IQO.

## M6. Estimació d'un model amb variables que caracteritzen el lloc de treball

Com es pot veure a les taules X i XI de l'annex VIII, si introduïm variables que descriuen el lloc de treball, com ara l'àmbit del lloc de treball (públic vs. privat), el nombre de persones treballadores de l'empresa o institució, si les seves funcions són de direcció o no, la valoració de l'aprenentatge en presa de decisions i lideratge respecte del seu lloc de treball, etc., aconseguim reduir de manera considerable tant la variabilitat residual (de 221,61 a 206,75) com la variabilitat entre subàmbits d'estudi. Concretament, aconseguim explicar 59,74% de les diferències entre els subàmbits d'estudi.

A més, si utilitzéssim aquesta informació conjuntament amb les variables de progrés (recordem que aquest conjunt de variables són les que recullen un percentatge més alt de variabilitat de l'IQO), encara millorariem l'ajust de l'IQO: aconseguiríem explicar el 63,7% de les diferències de l'IQO entre els subàmbits.

### 5.2 Discussió dels resultats

En aquest apartat s'han utilitzat variables socioeducatives i variables que recullen informació d'aspectes que es donen abans d'arribar al lloc de treball actual (en el moment de l'enquesta), i se n'ha analitzat la influència en la qualitat de la inserció ocupacional (mesurada a partir de l'IQO) al cap de tres anys d'acabar la carrera.

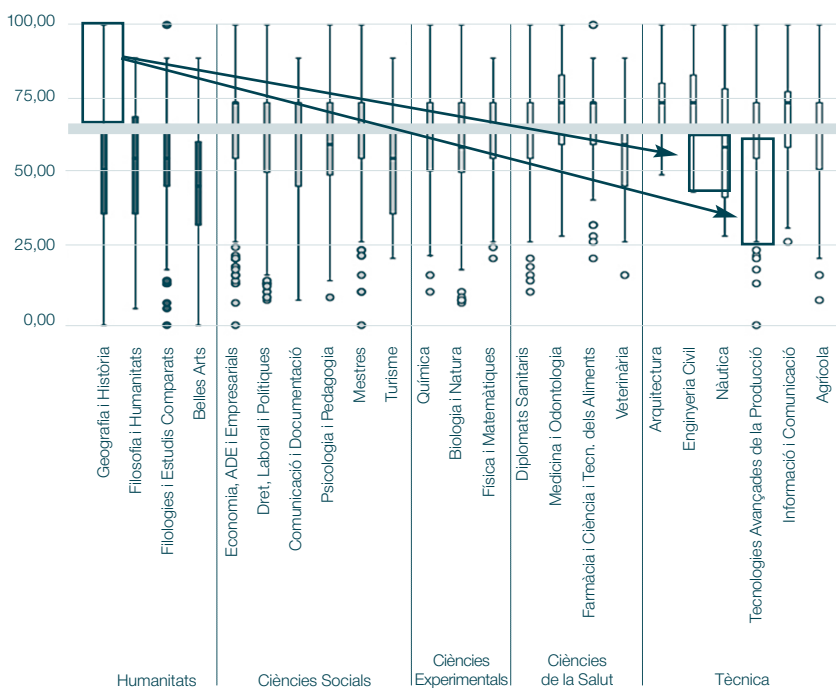
La taula 5.8 recull la variabilitat de l'IQO dividida entre variabilitat dins dels subàmbits (residus) i variabilitat entre els subàmbits, és a dir, variabilitat entre tipologies de titulacions. Com es pot observar, la major part de la variabilitat es troba entre les persones dins d'un mateix subàmbit.

**Taula 5.8 | Variabilitat explicada a nivell micro (individus) i macro (subàmbits)**

	Model nul		Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	Var.	%	Var.	%	Var.	%	Var.	%	Var.	%	Var.	%
Residus	221,62	89,09%	221,66	94,86%	209,19	93,54%	217,51	95,26%	221,2	94,75%	206,9	93,96%
Subàmbits	27,13	10,91%	12,02	5,14%	14,44	6,46%	10,82	4,74%	12,26	5,25%	13,31	6,04%
<b>Total</b>	<b>248,75</b>	<b>100%</b>	<b>233,68</b>	<b>100%</b>	<b>223,63</b>	<b>100%</b>	<b>228,33</b>	<b>100%</b>	<b>233,46</b>	<b>100%</b>	<b>220,21</b>	<b>100%</b>

Això no ens hauria de sorprendre. La figura 5.2 recull el diagrama de caixes que s'ha analitzat al principi d'aquest capítol. Ara s'empra per il·lustrar la gran importància de la variabilitat individual.

**Figura 5.2 | Variabilitat explicada a nivell micro (individus) i macro (subàmbits): el quartil superior de Geografia i Història vs. el quartil inferior d'Enginyeria Civil i Tecnologies Avançades de la Producció**



El gràfic remarca Geografia i Història —que és un dels subàmbits que presenta un comportament més negatiu (d'acord amb el resum d'indicadors de qualitat de la inserció de les pàgines 92-93)— i Enginyeria Civil i Tecnologies Avançades de la Producció —dos dels subàmbits amb un comportament més positiu.

Al gràfic observem que el quartil superior de Geografia i Història té un IQO superior que el quartil inferior d'Enginyeria Civil o de Tecnologies Avançades de la Producció. Dit d'una altra manera, el 25% de les dones de Geografia i Història ( $n = 63$ ) tenen una mitjana de l'IQO superior al 25% de les dones d'Enginyeria Civil ( $n = 13$ ) o al 25% de les dones de Tecnologies Avançades de la Producció ( $n = 49$ ). En suma, fer estudis d'Humanitats o fer estudis de l'àrea Tècnica no determina la qualitat de la inserció laboral, però sí que incrementa les probabilitats d'una inserció més o menys favorable, encara que en cap cas no hi ha una relació directa o "fatalista".

La taula 5.9 calcula, a partir de les dades de la taula 5.8, agafant com a referent el model nul, el percentatge de variància que s'aconsegueix explicar amb cadascun dels models.

**Taula 5.9 | Reducció de variabilitat respecte del model nul**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Residus	-0,02%	5,61%	1,85%	0,19%	6,64%
Subàmbits	55,69%	46,77%	60,12%	54,81%	50,94%
Total	6,06%	10,10%	8,21%	6,15%	11,47%

Dels models analitzats, el que explica més variabilitat de l'IQO és el model global (M5), que redueix la variabilitat de l'IQO en un 11,5% (vegeu la taula comparativa de models). Com es pot veure, els models són poc potents pel que fa a explicar la variabilitat global de l'IQO. Això és coherent amb el que s'ha comentat més amunt de la gran variabilitat de les persones dins d'un mateix subàmbit d'estudi, si bé, com s'ha vist en el model 6, la capacitat explicativa de la variància s'incrementa si s'introdueixen variables que descriu el lloc de treball actual. Ara bé, com que aquestes variables poc poden ajudar els futurs i les futures estudiants d'educació superior a l'hora de gestionar la seva conducta exploratòria del món del treball, no s'ha aprofundit en aquesta direcció.

Feta aquesta precisió, és inqüestionable que la variabilitat en la qualitat de la inserció laboral queda poc explicada. És a dir, ni les variables d'entrada<sup>66</sup> ni les de progrés o

<sup>66</sup> L'equip investigador ha aplicat aquests models a la base de dades global (que inclou homes i dones) i ha constatat que el gènere —inclòs com a variable d'entrada— no té un efecte significatiu en la qualitat de la inserció laboral, perquè el seu efecte queda diluït dins dels àmbits (recordem que la composició dels subàmbits és desproporcionada per gènere).



de valor afegit juntes ens expliquen més de l'11% de la variància (M5). Això ens porta a afirmar que les dades recollides amb el nostre instrument d'anàlisi, si bé ens ofereixen informació força acurada de la qualitat de la inserció de la població graduada universitària, no són suficients per explicar-la.

La tipologia de dades incloses en el qüestionari d'inserció laboral recull informació de les credencials educatives i dels determinants socials, però recull poca informació dels determinants personals (competències específiques, competències transversals, habilitats de gestió de la carrera, actitud davant del treball), és a dir, del conjunt de factors que les **teories de l'ocupabilitat** assenyalen que són influents en l'accés i el manteniment d'un lloc de treball. El nostre instrument tampoc no recull informació sobre els processos de selecció o les variables relatives als ocupadors i les empreses, que també acaben tenint influència en la qualitat ocupacional. En definitiva, i d'acord amb el model d'inserció professional descrit al capítol 2, ens manca informació sobre el **microcontext de la inserció**, és a dir, sobre la interacció entre les persones que cerquen feina i l'ocupació (vies de reclutament, factors de selecció, perfil de la persona entrevistada).

Els models, en canvi, sí que són potents per reduir o explicar la variabilitat entre els subàmbits. Així:

- L'**àmbit d'estudi** (model 1) recull el 55,6% de les diferències entre els subàmbits d'estudi respecte de l'IQO. És a dir, més del 50% de les diferències de l'IQO entre els subàmbits d'estudi vénen donades per la seva classificació en àmbits d'Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Tècnica. Per tant, les titulacions de cadascun d'aquests àmbits tenen un comportament més similar entre si (els estudis d'Humanitats o de Ciències de la Salut entre si) que entre diferents subàmbits (per exemple, Ciències Socials vs. Tècnica).
- Amb les **variables d'entrada** a la universitat (model 2) aconseguim explicar el 46,77% de la variabilitat de l'IQO. Part de les diferències de la qualitat laboral entre els subàmbits també vénen donades per la nota d'entrada a la universitat, el nivell d'estudis dels progenitors i la via d'accés a la universitat.
- Les **variables de progrés** (model 3) ajuden a explicar el 60,11% de les diferències en l'IQO entre els subàmbits. Així, els antecedents laborals que hagin tingut durant la titulació i la nota de l'expedient acadèmic de la titulació són les variables que ajudaran a diferenciar la qualitat ocupacional. En canvi, la mobilitat durant els estudis no aporta valor diferencial a l'IQO.
- Les **variables de valor afegit** (model 4), com ara la continuació dels estudis i la mobilitat en el lloc de treball, expliquen el 54,81% de les diferències en la qualitat ocupacional entre els subàmbits.

- I, finalment, el model amb tota la informació referent a l'entrada i el progrés a la universitat i el valor afegit a la titulació (model 5) aporta el 50,9% de les diferències entre subàmbits.

A partir d'aquests resultats, arribem a la conclusió que les variables explicatives que recullen millor les diferències entre l'IQO dels diferents subàmbits d'estudi corresponen a les variables relacionades amb el progrés dins de la universitat, especialment pel que fa a combinar estudis i feina, com s'ha vist en l'anàlisi del model 3.<sup>67</sup>

En resum, el nostre estudi demostra que:

- Si bé les dades del qüestionari són útils per caracteritzar la inserció laboral de la població graduada universitària, retre comptes de la seva utilitat o valor social i orientar els futurs i les futures estudiants sobre la qualitat de la inserció, la seva utilitat és limitada pel que fa a l'explicació de la qualitat final assolida.
- Ni els supòsits de les **teories del capital humà** ni els de les **teories de la reproducció social** són suficients per explicar la variabilitat observada. Creiem que les **teories de l'ocupabilitat** són explicativament més potents, perquè fan referència al microcontext d'inserció laboral. Estudis qualitius sobre les trajectòries d'inserció laboral permetrien explorar quines variables haurien de recollir futurs instruments amb metodologies extensives, com és el cas d'aquesta investigació.
- La titulació escollida i l'àmbit al qual pertany (Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Tècnica) és, de les dades recollides, l'element més influent a l'hora de predir l'IQO. En aquest sentit, és important que els futurs i les futures estudiants puguin fer una elecció informada, perquè, si bé els estudis no determinen la qualitat ocupacional, sí que hi exerceixen una influència notable.

---

<sup>67</sup> Volem fer constar que, tot i la nombrosa bibliografia consultada dels models multinivell (GAVIRIA, CASTRO, 2005; RUBMERGER, PALARDY, 2005; PARDO et al., 2007; MURILLO, 2008; SANDOVAL, 2007; GERTEL et al., 2006), la participació d'una llicenciada en estadística i l'assessorament de dos experts en models jeràrquics, encara ens han quedat dubtes i qüestions per resoldre sobre la interpretació dels resultats o el funcionament del programari (per problemes de convergència en l'estimació no va ser possible introduir més de dues variables explicatives com a efectes aleatoris). Al nostre entendre, això posa de manifest la necessitat que la bibliografia sigui més transparent pel que fa al *com* s'empra aquesta metodologia, *quins* criteris s'utilitzen en l'estimació i *com* es poden interpretar de manera més adequada els diferents resultats obtinguts, i també els problemes de tècniques que s'han trobat. Finalment, com que els models són de difícil comprensió per als usuaris que no tenen una forta base estadística, creiem que serien recomanables espais de trobada entre els experts de la tècnica i els seus usuaris.

- Allò que passa abans d'aconseguir un lloc de treball (nota d'accés, nivell d'estudis dels pares, etc.) i, molt especialment, la conducta de les dones durant els estudis pel que fa a la combinació d'estudis i feina, tenen una influència significativa en la qualitat ocupacional assolida. Fóra bo que els serveis d'orientació universitaris fossin conscients d'aquests factors, a fi d'establir polítiques d'informació i d'orientació coherents amb aquests resultats.
- Finalment, com que la persona sembla ser l'element més determinant en la qualitat de la inserció professional, fóra bo que les institucions d'educació superior, per a totes les seves titulacions, realitzessin un diagnòstic de l'ocupabilitat dels seus estudiants. És a dir, tot el personal acadèmic i d'orientació hauria de ser conscient de quin és el potencial dels estudis en relació amb el mercat laboral (competències específiques i transversals), a fi d'optimitzar els plans d'estudis, les pràctiques, etc. i d'orientar de manera més adequada els i les estudiants. A més, els estudiants haurien de rebre assessorament sobre les seves habilitats de màrqueting i presentació i sobre les seves estratègies de gestió de la carrera professional.



# 6

## CONCLUSIONS



## 6. CONCLUSIONS

A l'hora de concloure el nostre estudi, sembla oportú presentar un resum dels arguments i les principals reflexions a les quals hem arribat, tant des del punt de vista de la reflexió teòrica com des del tractament de les dades.

Més enllà d'oferir una simple descripció de la situació laboral del col·lectiu estudiat, el nostre propòsit global té també un sentit pràctic, amb l'objectiu de poder oferir orientacions i polítiques específiques per a la millora dels processos de transició al mercat laboral, i també de proposar noves perspectives que permetin aprofundir en el fenomen i obrir noves línies de recerca futures.

### 6.1 Els processos d'inserció laboral de les graduades i els graduats

Les polítiques actives d'accés a l'educació superior que s'han dut a terme en les etapes obligatòries del sistema educatiu han moderat l'impacte que els factors sociològics estructurals de la família tenen sobre la probabilitat d'accés al nivell educatiu següent. La consolidació d'una educació superior de masses ha donat com a resultat un increment significatiu de la participació de la dona en el sistema universitari. Diferents estudis realitzats en el context espanyol posen de manifest que s'ha produït un important augment en la demanda d'accés als estudis superiors per part de les dones, i que les seves probabilitats d'accés superen en un 10% les dels homes.

Durant l'última dècada s'ha produït una **davallada** notable en l'evolució de les cohorts del **col·lectiu d'estudiants universitaris**, a causa principalment d'un factor demogràfic. Veiem, per exemple, que a Espanya es dona un descens total del 9% d'alumnat matriculat en el període comprès entre el 1998-1999 i el 2006. És interessant fer notar que en aquest context la dona incrementa lleugerament la seva presència (del 53,2% passa al 54,25%) i que, globalment, la participació de les dones en el sistema universitari espanyol i català supera en quasi 10 punts la dels homes (55% vs. 45%). Pel que fa a la presència de la dona en el sistema, a banda dels increments de participació, també es pot parlar d'una (encara lleugera) reorientació en l'elecció dels estudis. Així, per exemple, es produeix un descens d'1 punt en la participació en les carreres d'Humanitats, alhora que augmenta en 5 punts la participació en les titulacions de Ciències Experimentals<sup>68</sup> i en 1 punt en les carreres de l'àrea Tècnica.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Mentre que el descens en aquesta branca és del 34,8% per als homes, només és del 19,2% per a les dones.

La disminució de la matrícula va acompanyada de **menys oferta de graduats i graduades** en el mercat laboral. Així, per exemple, a Espanya es produeix una davallada del 7,5% de titulats i titulades en el període comprès entre el 1998-1999 i el 2006. Molt més preocupant és en aquest sentit la situació a Catalunya on, per al període estudiat (del 1998-1999 al 2007-2008), la davallada de la població titulada és molt més pronunciada (21%). Ara bé, continuant en la mateixa direcció anteriorment exposada, les dades posen de manifest que la tendència de les dones a Catalunya és menys negativa, ja que només disminueix el 19% enfront el 25% dels homes.

Les dades sobre Catalunya reflecteixen un panorama poc favorable respecte de la resta de comunitats autònomes des del punt de vista de recursos humans amb estudis universitaris, especialment en els àmbits de Ciència i Tecnologia. La posició de Catalunya és inferior a la mitjana en el conjunt de les comunitats autònomes pel que fa a percentatge de població amb estudis superiors i doctorat, i les perspectives no són del tot atractives segons la tendència negativa en la matrícula i la graduació en àmbits de coneixement com ara ciència i tecnologia.

En termes globals, es pot concloure que actualment és el col·lectiu de dones universitàries, en primer lloc pel seu accés i participació al sistema universitari, en segon lloc per l'elecció dels estudis i finalment pel seu rendiment, el que està sostenint l'estoc de capital humà amb formació superior. Ara bé, a l'àrea de Ciència i Tecnologia la realitat no és tan encoratjadora, ja que encara que un dels objectius de Lisboa 2000 era aconseguir la igualtat de gènere en aquest tipus d'estudis, ni a Catalunya ni a Espanya s'assolirà aquesta fita.

A Espanya, les dades posen de manifest l'elevada taxa d'activitat del col·lectiu de graduades i graduats universitaris (9 de cada 10 es troben inserits en el mercat laboral). Tot i que encara s'observa un cert diferencial entre homes i dones (a la ratlla dels 12 punts), Espanya té una taxa d'ocupació bastant equivalent per gènere a la que tenen altres països del nostre entorn geogràfic i nivell de desenvolupament (entre el 80 i el 90%).

Si, com reflecteixen les dades de l'estudi, el fet de tenir estudis universitaris és un factor que influeix positivament en la inserció en el mercat laboral, es fa necessari donar veus d'alerta que contribueixin a minvar la tendència negativa que s'està produint en l'accés als estudis universitaris, especialment per al col·lectiu d'homes. Alhora es fa necessari potenciar la presència de tots dos col·lectius en els àmbits de Ciència i Tecnologia, ja que es fa impensable abordar els reptes d'una societat de la comunicació i una economia basada en el coneixement sense un estoc de capital humà amb formació en aquests àmbits.

---

<sup>69</sup> Per al període assenyalat, es dona un augment de la matrícula en els estudis tècnics de 5.851 estudiants, xifra que representa un increment net del 6%.



## 6.2 Enfocaments explicatius de les relacions entre educació i treball

Tant les teories del capital humà com les de la reproducció social són enfocaments de base socioeconòmica que tracten de les relacions entre el sistema educatiu superior i el mercat de treball qualificat. Difereixen, però, en el valor que atorguen a les credencials educatives: mentre que per a uns asseguren el rendiment o la productivitat de la força laboral (com més educació, més recursos), per als altres l'educació és un element de selecció i socialització en normes i valors (els grups dominants continuaran excloent-ne els altres). Les teories de l'ocupabilitat, mitjançant la introducció dels factors personals (característiques personals, competències, actituds, habilitats de gestió de carrera) mediatitzen tant la influència de la credencial educativa (capital humà) com la dels factors sociodemogràfics (gènere, classe social, raça) en l'assoliment d'una feina i la consolidació del projecte professional.

El plantejament del capital humà és meritocràtic i no preveu cap discriminació per gènere. Així, les diferències entre homes i dones són degudes a diferències en capital humà (educació, experiència laboral) i la segregació pot passar per diferents preferències pel que fa al treball (per exemple, vers el treball a temps parcial). És a dir, situa les diferències en l'ordre de les preferències individuals més que com a conseqüència de dinàmiques socials (per exemple, compaginar vida familiar). Segons les teories de la reproducció social, el gènere és un factor més de desigualtat (com la classe social i la raça) sotmès a les dinàmiques de discriminació directa i indirecta. Des d'aquestes teories s'aporten nombrosos conceptes que permeten explicar les diferències entre homes i dones, com ara el sostre de vidre o el sostre de ciment. Finalment, per a les teories de l'ocupabilitat, el gènere és un factor més que caracteritza la persona i que influirà en la seva ocupabilitat (competències, habilitat de presentació i màrqueting, etc.). Aquests elements d'ocupabilitat són manejables, és a dir, s'hi pot incidir per mitjà d'accions d'orientació i formació. Les teories de l'ocupabilitat fan èmfasi en la capacitat de les persones d'incidir en la seva inserció, si bé cal ser conscient que la capacitat d'influir estarà limitada per les dinàmiques del mercat laboral, el valor de la titulació en el mercat laboral, el perfil de les persones seleccionadores, etc.

Pel que fa a la capacitat explicativa d'aquests marcs teòrics dels resultats d'inserció laboral, la principal aportació de les teories del capital humà és que fan èmfasi en la necessitat de comparar —més que no pas gènere o classe social— el capital humà; és a dir, les comparacions s'han de fer a igualtat de formació, experiència, hores de dedicació laboral, etc. Ara bé, aquestes teories cauen en un altre simplisme, que és el de suposar que el mercat laboral és "pur i perfecte" i que les eleccions de les persones es deuen a preferències individuals i no estan constretes per dinàmiques socials de desigualtat directa o indirecta. Les teories de la reproducció social sí que fan referència a aquests aspectes i aporten elements interessants per explicar-los

(fenomen del sostre de vidre, etc.), però no permeten explicar per què, a igualtat de gènere i classe social, hi ha diferents resultats en relació amb la qualitat de la inserció laboral, cosa que sí que permet l'enfocament anterior. Les teories de l'ocupabilitat són les més potents per explicar les diferències en l'èxit professional dins d'una mateixa titulació (a igualtat de capital humà), un cop controlat l'efecte de gènere i classe social (a igualtat de gènere i procedència social).

### 6.3 La inserció laboral de la dona universitària a Catalunya: mites i realitats sobre la discriminació laboral femenina

En termes globals i independentment dels estudis cursats o del gènere, la inserció laboral del col·lectiu de graduats i graduades estudiat és molt positiva, tant pel que fa al grau d'inserció com pel que fa a la qualitat de la inserció. Les dades ens permeten afirmar, doncs, tant per a dones com per a homes, que el fet de tenir estudis universitaris és un factor que influeix de manera molt positiva en la transició al mercat laboral.

Tenint en compte la multiplicitat de factors que intervenen en el procés de transició al mercat de treball i sabent que està lluny del nostre abast oferir una explicació de la totalitat dels factors que hi influeixen, el nostre objectiu ha estat establir quines són les variables que promouen una inserció de qualitat de la població graduada estudiada, sobre la base d'una determinada bateria d'indicadors.

Després d'analitzar tots i cadascun dels indicadors per a homes i dones, globalment podem afirmar que **no s'han trobat diferències significatives** pel que fa a la qualitat de la inserció del col·lectiu estudiat. En canvi, les grans diferències en la qualitat de la inserció vénen donades per la titulació cursada, que es constitueix com a peça clau per a la qualitat de la transició al mercat laboral i influeix en el comportament del conjunt d'indicadors analitzats.

En termes globals, la **taxa d'ocupació** per a les dones enquestades (93%) és similar a la dels homes (94%). Fent una anàlisi per àmbits i subàmbits, es pot afirmar que les taxes d'ocupació són similars per a tots dos gèneres i que les diferències en l'ocupació més significatives són degudes a la titulació cursada més que no pas al gènere. Per exemple, la diferència més gran dins del col·lectiu de dones (13 punts) la trobem entre la taxa d'ocupació de Filosofia i Humanitats (85,22%) i la de Medicina i Odontologia (98,33%), mentre que la diferència més gran per gènere dins de la mateixa titulació és la que es dona a Enginyeria Civil, amb 6,7 punts.

La **taxa d'atur**, tant per als homes com per a les dones és del 3%, i per a tots dos col·lectius els valors més elevats es troben a l'àmbit d'Humanitats. En general, tant la taxa d'ocupació com la taxa d'atur mostren que no hi ha cap àmbit on les dones presentin una transició al mercat laboral en pitjors condicions que els seus

companys de promoció. Novament, les dades varien de manera més significativa per titulació que per raó de gènere.

Un tercer indicador, aquest de naturalesa no androcèntrica, és la **taxa d'inactivitat per motius familiars**.<sup>70</sup> Del total de població enquestada (12.258 graduats i graduades), només 48 persones han manifestat que es troben en situació d'atur i no cerquen feina per motius familiars: l'1% de les dones (46 de 7.501) i el 0% dels homes (2 de 4.757). La poca significativitat de les dades que ens aporta aquest indicador pot ser deguda a les característiques de la població enquestada: joves titulats i titulades tres anys després d'haver finalitzat els estudis. En termes temporals, podríem assenyalar el fet que la inserció laboral d'aquest col·lectiu no s'ha vist influenciada per la divisió sexual del treball i/o la imposició del model *breadwinner*.<sup>71</sup> Sembla, però, que hi ha certes tendències, que s'han d'analitzar amb molta prudència, a la concentració d'un percentatge més gran en certs àmbits (Humanitats, Ciències de la Salut i Ciències Socials) que no pas en d'altres (Ciències Experimentals i Tècnica), que podrien estar relacionades amb una socialització diferencial per a homes i dones.

En aquesta línia, seria interessant fer un seguiment de la mateixa cohort de graduats i graduades en el decurs d'uns anys, per analitzar el model de participació en el mercat laboral d'aquests homes i dones en franges d'edat més avançades.<sup>72</sup>

L'**estabilitat laboral**, entesa com **gaudir d'un contracte fix**, és un indicador íntimament associat a la qualitat de la inserció laboral. Novament, l'estabilitat laboral té una estreta relació amb la tipologia de titulació,<sup>73</sup> més que no pas amb el gènere. Dins del col·lectiu de dones, hi ha diferències més significatives en funció de la carrera cursada (el 32% de contractes fixos a Belles Arts davant del 82% a Economia i ADE) que no pas respecte dels homes. Contràriament a les tesis que defensen que les dones tenen situacions laborals més inestables, les dades

---

<sup>70</sup> Aquest indicador aporta informació sobre el nombre de graduats i graduades que en el moment de l'enquesta es troben en situació d'atur i no cerquen feina per motius familiars o dedicació al treball reproductiu.

<sup>71</sup> Model sociològic basat en l'assignació diferenciada de rols i que atribueix als homes el paper de caps de família i de proveïdors principals d'ingressos, i a les dones el paper de mestresses de casa i de proveïdores secundàries d'ingressos o no proveïdores (*Recull de termes Dones i Treball*, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya).

<sup>72</sup> Hi ha teories que consideren que la participació de les dones en el mercat de treball és en forma de U, mentre que la dels homes és un model de trajectòria laboral contínua.

<sup>73</sup> Si bé l'anàlisi per àmbits en alguns casos sembla indicar que hi ha menys contractes fixos per a les dones, com per exemple a Ciències Socials, l'anàlisi per subàmbits o tipologia de titulació demostra que, en alguns d'aquests subàmbits, l'estabilitat és més elevada per a les dones (com ara a Economia, ADE i Turisme).

mostren que les diferències de gènere no sempre discriminen les dones; al contrari, depenent de la titulació, les dones gaudeixen de més estabilitat que els seus companys de cohort. En aquest sentit, les diferències més pronunciades es troben a la ratlla dels 20 punts a favor de les dones a Nàutica i a Ciència i Tecnologia dels Aliments.

Hi ha certs aspectes que s'han de tenir en compte per no esbiaixar la lectura de les dades. Per exemple, en titulacions com ara Arquitectura, on hi ha una alta proporció de dones, la taxa de contractes fixos és baixa perquè l'exercici lliure de la professió és una tradició. Aquest fet, però, no reverteix en taxes més altes de contractes temporals.

Pel que fa a la **temporalitat**, aquesta afecta un terç de les dones i un quart dels homes de la mostra. Si bé en algunes titulacions hi ha més temporalitat per a les dones, també hi ha més percentatge de contractes fixos. Aquesta aparent paradoxa s'explica per l'existència d'altres tipologies de situacions laborals, com ara accedir a beques o fer-se autònom, on hi ha més representativitat masculina que femenina.

Novament, la temporalitat depèn més de la titulació que no pas del gènere. Hi ha certes titulacions, com ara Mestres o Diplomats Sanitaris, on es dona un elevat percentatge de contractes temporals, tot i que la situació laboral és igual o més estable que la d'altres persones graduades que gaudeixen de contractes fixos. Precisament són titulacions amb una elevada presència femenina.

Un altre dels indicadors treballats per analitzar la qualitat de la inserció laboral és l'**ocupació en càrrecs de gestió (desenvolupament de funcions de direcció)**. Si bé és cert que hi ha diferències entre homes i dones, els valors presenten tendències similars (per als homes els valors oscil·len entre el 22,5% a Ciències de la Salut i el 47,8% a l'àrea Tècnica i per a les dones entre el 18,50% a Ciències de la Salut i el 40% a l'àrea Tècnica). Globalment, en un mateix subàmbit hi ha percentatges lleugerament superiors per als homes que per a les dones. Les diferències més significatives es troben a l'àrea Tècnica, cosa que podria estar relacionada amb el fet que el sector és tradicionalment masculí i les dones es podrien veure més afectades pel fenomen del sostre de vidre.

El comportament d'aquest indicador es veu influenciat especialment per la tipologia de titulació. Hi ha titulacions com Magisteri o Medicina en què el percentatge de persones que exerceixen funcions de direcció és molt baix, a diferència d'altres com Economia i ADE on hi ha una probabilitat més alta. Així, les diferències trobades entre homes i dones a Ciències Socials (30% de dones exerceixen funcions de direcció davant del 41% d'homes) s'explicarien per la presència més gran de dones a Magisteri i d'homes a Economia i ADE.

Així mateix, cal destacar que la probabilitat d'exercir funcions de direcció es troba també vinculada a la tipologia de contracte, a favor de les persones que gaudeixen d'un contracte fix.

Del conjunt d'indicadors analitzats, la **satisfacció amb la feina** és l'únic de caràcter subjectiu.<sup>74</sup> En termes globals, la població graduada es mostra satisfeta amb la seva feina en el moment de l'entrevista. Tot i que hi ha una tendència que les dones valorin la seva situació de manera més satisfactòria que els homes, les diferències per gènere són petites. Les diferències tampoc no difereixen significativament per subàmbits; així, es troba que la mitjana de satisfacció de les dones de Geografia i Història és igual que la de les dones de Biologia i Natura o de Tecnologies Avançades de la Producció, tot i que gaudeixen de condicions laborals diferents relatives a taxes de temporalitat, desenvolupament de funcions de direcció o adequació dels estudis a la feina.<sup>75</sup>

El **nivell de retribució**<sup>76</sup> és un indicador àmpliament utilitzat en els estudis de naturalesa social en general i de gènere en particular. Generalment, les investigacions han mostrat que les dones universitàries tenen sous més baixos que els homes. Les nostres dades posen de manifest l'existència d'aquesta bretxa salarial<sup>77</sup> a favor dels homes, tot i que les diferències que es donen per al mateix gènere en diferents àmbits són més significatives que les que es donen entre gèneres en el mateix àmbit. Tanmateix, el fet que s'hagin trobat diferències salarials retributives en l'àmbit públic per al col·lectiu de mestres a igualtat de tipologia de contracte, ens genera dubtes importants sobre la fiabilitat d'aquesta dada per a la comparació intergènere.

Un altre indicador considerat és la **taxa d'adequació a funcions universitàries**, que mostra el nombre de graduats i graduades que fa funcions de nivell universitari en el seu lloc de treball. Igual que la satisfacció, però en menys mesura, té un

---

<sup>74</sup> L'objectiu de la seva utilització ha estat la mesura d'una dimensió de la qualitat de la inserció que no recullen la resta d'indicadors de caràcter objectiu, tot i que alguns autors recomanen no usar-lo per la seva baixa correlació amb aquests indicadors.

<sup>75</sup> Aquests resultats tan homogenis per gènere i tipologia de titulació han qüestionat la utilitat de l'indicador per a l'anàlisi de la qualitat de la inserció laboral.

<sup>76</sup> Cal dir que la retribució és un indicador amb baixa fiabilitat, ja que hi ha una certa resistència a oferir aquesta dada i una certa dificultat sobre com recollir-la. Les dades han mostrat que, a igual titulació, tipus de contracte i funcions, com per exemple dins del col·lectiu de mestres, hi ha diferències en les respostes per part de la població enquestada i a favor dels homes. ¿Es pot deduir, per tant, que les diferències poden ser degudes a una percepció diferenciada dels guanys? Caldria un estudi en profunditat per respondre a aquesta qüestió.

<sup>77</sup> Bretxa salarial: diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones (*Recull de termes Dones i Treball*, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya).

component subjectiu. Tot i així, és evident que les titulacions que s'insereixen en mercats tancats, com les de l'àmbit de Ciències de la Salut, tenen una probabilitat més gran d'exercir funcions universitàries.

En termes globals, les dades mostren taxes més negatives per als homes en els diferents subàmbits, excepte en Diplomats Sanitaris, Veterinària, Nàutica i Tecnologies Avançades de la Producció.

Pel que fa a la **taxa de treball a temps parcial**, com a indicador està molt influenciat, a l'hora de determinar la qualitat de la inserció, pel fet de si es tracta d'una elecció individual o bé d'una imposició del mercat.<sup>78</sup> Tant per a les dones com per als homes, la taxa es veu mediatitzada per l'àmbit, amb els valors més alts a Humanitats (26% per a les dones i 20% per als homes) i els més baixos a l'àrea Tècnica (7% per a les dones i 4% per als homes). Tot i que els percentatges semblen indicar que la presència de treball a temps parcial és més alta per a les dones que per als homes, les dades evidencien també que, per subàmbits, de vegades les diferències són mínimes o són a favor de les dones.

Un aspecte interessant és que el treball a temps parcial és més habitual en l'àmbit públic que en el privat tant per a les dones com per als homes, i les diferències més significatives en tots dos gèneres es troben en l'àmbit privat. És curiós observar que el percentatge d'homes que treballen a temps parcial en l'àmbit públic duplica el dels que ho fan en l'àmbit privat. Aquesta evidència ens pot fer pensar que probablement s'està iniciant una certa reorientació en els esquemes del model *bread-winner* i, quan el context ho facilita, els homes poden començar a fer el camí invers cap a l'espai domèstic o familiar.

Finalment, i com a indicador resum, s'ha realitzat una anàlisi de l'**IQO**,<sup>79</sup> ja que integra quatre variables que es consideren clau per mesurar la qualitat de la inserció. Globalment, i al llarg de l'anàlisi dels indicadors exposats, s'ha evidenciat que la qualitat de la inserció, tant per als homes com per a les dones, és elevada. Els resultats de l'IQO mostren les mateixes dades, alhora que són força homogenis. Com passa amb quasi tots els indicadors treballats, es donen més diferències comparant subàmbits que entre homes i dones dins d'un mateix àmbit.

---

<sup>78</sup> La nostra enquesta, per les seves característiques, no ens permet conèixer si les persones graduades treballen a temps parcial per elecció pròpia o per una imposició.

<sup>79</sup> Aquest indicador, elaborat per Corominas et al. (2007), integra el tipus de contracte, la retribució, l'adequació del treball als estudis universitaris i la satisfacció.

## 6.4 L'explicació de la qualitat ocupacional

En aquest estudi, només centrant-nos en el col·lectiu de dones graduades, hem analitzat el model d'inserció femenina, per intentar determinar la influència de les variables relacionades amb el sistema universitari en la seva inserció de qualitat. A partir dels resultats analitzats al capítol 5, podem arribar a les conclusions següents:

- En primer lloc, la qualitat de la inserció laboral queda poc explicada. Les variables d'entrada (estatus socioeconòmic, nota i via d'accés, etc.), les variables de progrés (combinació d'estudis i treball, expedient acadèmic, etc.) i les de valor afegit (continuació d'estudis, mobilitat) expliquen juntes poc més de l'11% de la variància. En aquest sentit, ni els supòsits de les **teories del capital humà** (valor de les credencials educatives) ni els de les **teories de la reproducció social** (influència del gènere o la classe social) són suficients per explicar la variabilitat observada. Creiem que les **teories de l'ocupabilitat** són explicativament més potents, perquè fan referència al microcontext d'inserció laboral (determinants personals com ara competències de gestió de carrera, etc.), si bé caldria considerar també l'altre element del microcontext: l'ocupació (processos de selecció i reclutament, perfil de les persones seleccionadores, etc.).
- En segon lloc, la titulació escollida i l'àmbit al qual aquesta pertany (Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Tècnica) són, de les dades analitzades, l'element més influent a l'hora de predir l'IQO. En aquest sentit, és important assegurar que, com a mínim, l'elecció dels futurs i les futures estudiants sigui una elecció informada, perquè, per bé que els estudis no determinen la qualitat ocupacional, sí que hi exerceixen una influència notable.
- Finalment, cal ser conscient que allò que passa abans d'aconseguir un lloc de treball (nota d'accés, nivell d'estudis dels pares i mares, etc.) i, molt especialment, la conducta de les dones durant els estudis pel que fa a la combinació d'estudis i feina (treballar durant els estudis en feines relacionades), tenen una influència significativa en la qualitat ocupacional assolida. Fóra bo, per tant, que els serveis d'orientació universitaris fossin conscients d'aquests factors, a fi d'establir polítiques d'informació i d'orientació coherents amb aquests resultats.

## 6.5 La metodologia per al treball dels estudis sobre la inserció laboral en l'educació superior

Els estudis d'inserció laboral es duen a terme al nostre país des de fa més de vint anys. Són de naturalesa quantitativa i utilitzen tècniques descriptives, perquè el seu objectiu principal ha estat conèixer —descriure— quina és la situació laboral de la població graduada.

Hi ha estudis, però, que han emprat dades procedents d'aquestes enquestes, o de bases de dades més extensives (com les de l'enquesta de població activa), per fer estudis comparatius partint del nivell educatiu o de gènere, en què s'ha fet servir metodologia quantitativa explicativa. Dins dels models explicatius, trobem la família dels models lineals generalitzats (logit, probit, etc.), els models de regressió tradicionals i els models multinivell amb dades longitudinals.

La **unitat d'anàlisi** (conjunt de la població activa, conjunt de la població universitària, persones graduades en un determinat àmbit o persones graduades en una tipologia de titulació) és un dels principals problemes que presenten els estudis, especialment quan pretenen descriure diferències entre homes i dones pel que fa a les condicions laborals. En aquest sentit, coincidim amb les teories del capital humà en el fet que és un greu error metodològic comparar homes i dones sense tenir en compte, com a mínim, el seu nivell educatiu. Encara més, considerant la diferent distribució d'homes i dones per tipologies de titulacions (subàmbits), i el fet que el mercat laboral està segmentat segons les tipologies de titulacions (mercats més o menys oberts, d'accés regulat legalment o no, etc.), no és correcte fer comparacions de gènere globals o a escala d'àmbit disciplinari. Així, al llarg d'aquest estudi s'ha constatat repetidament que situacions que semblaven discriminatòries, per exemple quan es comparaven les dones i els homes de Ciències Socials, desapareixien quan l'anàlisi es feia per subàmbits (per exemple, Mestres per a homes i dones).

En aquest estudi s'ha fet servir metodologia descriptiva per explicar la qualitat de la inserció laboral, i s'ha utilitzat el model multinivell (anàlisi jeràrquica de la variància) per elaborar un model explicatiu de la qualitat de la inserció laboral. A partir dels resultats, podem concloure que:

- L'instrument utilitzat —l'enquesta d'inserció laboral de les universitats públiques catalanes— és molt potent per a la descripció de la qualitat ocupacional, i permet fer un seguiment de possibles situacions discriminatòries per gènere o classe social.
- L'instrument, però, té poc poder explicatiu sobre per què unes persones presenten una situació laboral d'èxit mentre que unes altres es troben en feines poc adequades i/o en condicions precàries. Creiem que això és degut al fet que no incorpora prou informació dels determinants personals subjectius (competències de gestió de la carrera professional, actitud o disponibilitat davant de la feina, etc.).

En aquest sentit, creiem que en futurs estudis fóra bo complementar la informació quantitativa recollida en aquesta tipologia d'estudis amb informació qualitativa sobre els itineraris de transició dels i les estudiants (ja sigui recollida mitjançant cronogrames, entrevistes en profunditat, etc.). Per avançar en la comprensió de la qualitat de la inserció, per tant, creiem que cal més recerca amb metodologia qualitativa per explorar les diferents tipologies de transicions laborals.



Finalment, en relació amb la metodologia de models jeràrquics, pensem que encara queda camí per recórrer pel que fa a la seva aplicació. En aquest sentit, fóra bo més transparència en les publicacions sobre el procés i els criteris d'estimació, i també informar del percentatge de variància global explicada.

## 6.6 Noves propostes per al tractament del fenomen de la inserció laboral de la dona universitària: perspectives d'estudis

No volem donar per acabat el nostre estudi sense obrir noves perspectives d'investigació com a resultat de les reflexions que ens han anat sorgint i que poden tenir un interès especial per avançar en l'estudi en profunditat d'aquest fenomen.

En primer lloc, cal destacar que, al llarg de l'estudi, l'anàlisi de les dades sembla que ha anat "trencant" alguns mites relacionats amb la relació entre dona i inserció en el mercat laboral, especialment els relacionats amb la discriminació laboral per gènere. Considerem que una gran part de les conclusions a què hem arribat s'han de contextualitzar tenint en compte les característiques de la població mostra: joves titulades i titulats universitaris només tres anys després de graduar-se. És, per tant, molt probable que realitats com 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, seria molt interessant fer un seguiment de la mateixa mostra d'aquí a uns anys, 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.

En segon lloc, i atès que les variables socioestructurals utilitzades, com ara estatus, gènere i estudis, tendeixen a aportar una petita part explicativa, empíricament parlant, de la qualitat de la inserció, serien necessàries altres aproximacions més qualitatives amb l'objectiu, d'una banda, d'aprofundir com les dones es posicionen i/o afronten els seus itineraris d'inserció laboral (atributs, potencialitats personals i competències adquirides) i, de l'altra, d'analitzar el pes dels diferents factors externs (estructura, condicions i característiques del mercat laboral).

Altres propostes amb un caràcter més concret són la **millora del tractament i la fiabilitat d'alguns indicadors treballats en la investigació**. Un d'aquests indicadors, ja comentat anteriorment, és el dels guanys salarials. Calen estudis que permetin incrementar la fiabilitat de la recollida d'informació, atès que s'han detectat incongruències que sempre anaven en la mateixa direcció: sistemàticament, els homes manifesten cobrar més que les dones, fins i tot en àmbits on les retribucions no poden donar lloc a discriminacions salarials, com és el de Mestres.

Una altra proposta té com a objectiu la modificació de l'indicador de qualitat ocupacional, atès que les dades resultants ens han portat a considerar que es tracta d'un indicador que tendeix a esbiaixar els resultats. La nostra proposta està en la línia de prescindir de la variable satisfacció general amb la feina,<sup>80</sup> ja que el fet que la variable tingui un pes tan important (efecte multiplicador) probablement tendeix a homogeneïtzar els resultats.

## 6.7 Orientacions i propostes d'actuació

Per concloure aquest treball, en aquest apartat volem oferir algunes pistes i orientacions com a possibles propostes d'actuació per a la millora de la qualitat de la transició al mercat laboral dels nostres graduats i graduades.

En primer lloc, i atesa la rellevància de la tipologia de titulació en la qualitat de la inserció, és obligat recordar que s'ha de fer un **treball coeducatiu**, especialment en el marc de l'educació primària i secundària, enfocat a trencar els estereotips de gènere i els models de masculinitat i feminitat que encara avui determinen fortament la tria dels itineraris educatius superiors, i posteriorment laborals, d'homes i dones. En aquest sentit, considerem que aquest tipus d'acció beneficiarà tots dos col·lectius, per poder viure les diferències entre homes i dones en condicions d'igualtat.

En segon lloc, cal impulsar **polítiques transformadores** que permetin anar trencant els estereotips que històricament han configurat la divisió del treball productiu i reproductiu, i la influència d'aquesta divisió en els itineraris vitals d'homes i dones. Per exemple, les dades treballades ens aporten informació per poder afirmar que, en certa mesura, els homes estan iniciant el camí invers cap a la coresponsabilització en l'àmbit domèstic quan l'entorn permet un avenç de la igualtat de dret a la igualtat real. Aquest és el cas, per exemple, de les taxes de treball a temps parcial dels homes en l'àmbit públic del mercat laboral (que doblen les trobades en l'àmbit privat).

Finalment, les nostres propostes van dirigides a **les orientacions, la feina i les polítiques que es poden realitzar des del sistema universitari**. D'una banda, cal que la comunitat acadèmica sigui conscient de l'ocupabilitat dels mateixos estudis, és a dir, de la tipologia de mercat laboral per al qual preparen (obert vs. tancat, i grau

---

<sup>80</sup> En aquesta línia, alguns autors com ara Muñoz de Bustillo i Fernández (COROMINAS, 2007) recomanen no utilitzar la variable satisfacció per mesurar la qualitat ocupacional, tant per la seva baixa correlació amb altres indicadors objectius de qualitat (el salari, l'estabilitat i la jornada laboral) com per la baixa variabilitat de les seves puntuacions.

en què competeix amb altres titulacions). Aquesta reflexió hauria d'anar acompanyada d'una anàlisi de la tipologia de competències específiques i transversals que el perfil de formació permet desenvolupar en els seus estudiants. Això permetria que els futurs graduats i graduades fossin més conscients de les pròpies debilitats i forteses en el seu procés de transició laboral.

Aquesta reflexió sobre la relació dels estudis amb el mercat laboral caldria que quedés reflectida tant en la definició dels plans d'estudis (perfil de competències) com en la dimensió pràctica del currículum (pràctiques de les assignatures, però també pràctiques externes). Les titulacions on el mercat laboral és més nebulós (per exemple, les de l'àmbit d'Humanitats) serien probablement les que més es beneficiarien d'una interacció més gran dels estudis amb el mercat laboral. Finalment, i considerant l'enorme pes dels determinants personals en la inserció laboral, cal no oblidar el paper dels serveis d'orientació acadèmica i laboral, i també dels plans d'acció tutorial, ja que són les principals eines que té la universitat per ajudar a treballar les competències d'ocupabilitat dels seus futurs graduats i graduades (competències específiques i transversals, competències de gestió de la carrera, actitud vers la feina, etc.).



# BIBLIOGRAFIA



## 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.

ABBISS, J. (2003) "Rethinking the problem of gender and IT schooling: discourses in literature". A: *Gender and Education*, 20 (2), pàg. 153-165. [Doi: 10.1080/09540250701805839].

AGUADED, J. I.; TIRADO, R. (2004) *La situación en el mercado de trabajo de los titulados en el ámbito de la comunicación*. Huelva: Universidad de Huelva; Madrid: ANECA.

ALBERT, C. (2000) "Higher education demand in Spain: The influence of labour market signals and family background". A: *Higher Education*, 40, pàg. 147-162.

ANECA (2007) *REFLEX. Informe ejecutivo. El profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. Madrid: ANECA.  
<[http://www.aneca.es/media/158162/informeejecutivoaneca\\_jornadasreflexv20.pdf](http://www.aneca.es/media/158162/informeejecutivoaneca_jornadasreflexv20.pdf)>

AQU CATALUNYA (1998) *L'educació superior en el segle XXI. Conferència Mundial sobre l'Educació Superior, UNESCO, París, octubre de 1998*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. [ISBN: 8476537476].

ARCHER, L.; HUTCHINGS, M.; ROSS, A. (2003) *Higher education and social class: issues of exclusion and inclusion*. Londres, Nova York: RoutledgeFalmer.

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.

ATLAY, M.; HARRIS, R. (2000) "An institutional approach to developing students' 'transferable' skills". A: *Innovations in Education and Training International*, 37 (1), pàg. 76-81.

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.

BÉDUWÉ, C.; PLANAS, J. (2003) *EDEX Educational Expansion and Labour Market: A Comparative Study of Five European Countries - France, Germany, Italy, Spain and the United Kingdom with Special Reference to the United States. CEDEFOP Reference Series*. [s. l.]: Bernan Associates. Informe final del projecte fundat per 4th Research and Development Framework Programme (RDFP). [ISBN: 9289602015].

BEL, G. (2008) *Les femmes face au travail à temps partiel*. Paris: Conseil Économique et Social.

BELOT, M.; BOONE, J.; VAN OURS, J. C. (2002) *Welfare effects of employment protection*. Londres: Centre for Economic Policy Research. (Discussion Paper Series, 3396).

BERGGREN, C. (2007) "Broadening recruitment to higher education through the admission system: gender and class perspectives". A: *Studies in Higher Education*, 32 (1), pàg. 97-116. [Doi: 10.1080/03075070601099499].

BOURDIEU, P. (2000) *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

BRENNAN, J.; SHAH, T. (2003) *Access to what? Converting education opportunity into employment opportunity. Final report*. Londres: Centre for Higher Education Research and Information.

BRENNAN, J. L.; JOHNSTON, B.; LITTLE, B.; SHAH, T.; WOODLEY, A. (2001) *The Employment of UK Graduates: Comparisons with Europe and Japan*. Bristol: Higher Education Funding Council for England.

BRINE, J. (2002) *The European Social Fund and the EU: Flexibility, growth, stability*. Londres: Continuum.

BROWN, P.; HESKETH, A. (2004) *The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford: Oxford University Press.

BROWN, P.; LAUDER, H. (2001) *Capitalism and social progress: the future of society in a global economy*. Nova York: Palgrave.

BROWN, P.; HESKETH, A.; WILLIAMS, S. (2003) "Employability in a knowledge-driven economy". A: *Journal of Education and Work*, 16 (2), pàg. 107-126.

CAIXA CATALUNYA (2009) *Informe de la inclusió social a Espanya 2009*. Barcelona: Fundació Caixa Catalunya. [ISBN: 9788492721078].

CAPELLI, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*. Boston: Harvard Business School Press.



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].

CASQUIER, E.; URIEL, E. (2007) *The effects of labour market conditions and family background on education attainment of Spanish youngsters*. València: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).

CHAPPLE, M.; TOLLEY, H. (2000) *Embedding key skills within a traditional university. Final project report*. Londres: University of Nottingham.

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. 819-842.

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.

CORTADA, J. W. (1998) *Rise of the knowledge worker*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

COUPPIÉ, T.; MANSUY, M. (2000) "The situation of young labour-market entrants in Europe". A: *Training and Employment*, 39, pàg. 1-4.

CUADRADO ROURA, J. R. (dir.) (2003) *Cambio sectorial y desempleo en España*. Madrid: Fundación BBVA.

DAUNE-RICHARD, A. M. (1995) "El ingreso de las mujeres en carreras masculinas de nivel técnico superior". A: *Calificaciones & Empleo*, 6 (2), pàg. 1-6.

DAVID, M. E. ; BALL, S. J.; DAVIES, J.; REAY, D. (2003) "Gender issues in parental involvement in student choices of higher education". A: *Gender and Education*, 15 (1), pàg. 21-36. [Doi: 10.1080/0954025032000042121].

DFES (2003) *The Future of Higher Education*. Londres: The Stationery Office Limited.

DUBAR, C. (2001) "La construction sociale de l'insertion professionnelle". A: *Éducation et Sociétés*, 7, pàg. 23-26.

EINARSDÓTTIR, T. (2002) "European graduates: cross-country diversity and gender disparity". A: *European Journal of Education*, 37 (4), pàg. 333-346.

EUROPEAN COMMISSION (2008) *Women and men in decision-making 2007: analysis of the situation and trends*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

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.

FILIPPIN, A.; ICHINO, A. (2005) "Gender wage gap in expectations and realizations". A: *Labour Economics*, 12 (1), pàg. 125-145.

FULLER, S. A. (2005) "Gender, education, and job instability: exploring job mobility and wage growth over time". A: *American Sociological Association*, 29 pàg. <[http://www.allacademic.com/meta/p\\_mla\\_apa\\_research\\_citation/0/2/3/0/3/page\\_s23031/p23031-1.php](http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/0/2/3/0/3/page_s23031/p23031-1.php)>.

GARCÍA MONTALVO, J. (2001) *Capital Humano: Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*. València: Fundación Bancaja.

GARSTEN, C.; JACOBSSON, K. (2003) "Learning to be employable: an introduction". A: GARSTEN, C.; JACOBSSON, K. (ed.) *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Londres: Palgrave Macmillan.

GAVIRIA, S.; CASTRO, M. (2005) *Modelos jerárquicos lineales*. Madrid: La Muralla. (Cuadernos de Estadística, 29).

GERTEL, H.; GIULIODORI, R.; HERRERO, V.; FRESOLI, D.; VERA, M. L.; MORRA, G. (2006) *Análisis multinivel del rendimiento escolar al término de la educación básica en Argentina*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas.

<[http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works06/Gertel\\_Giuliodori\\_Herrero.pdf](http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works06/Gertel_Giuliodori_Herrero.pdf)>

GÓMEZ JIMÉNEZ, M. (2002) *Mujer y Trabajo*. Sevilla: Área de Formación UGT-Andalucía. (Colección Formación Continua).

GONZÁLEZ SUÁREZ-BUSTAMANTE, A. (2003) "Algunas reflexiones sobre el futuro del empleo". A: ORDÓÑEZ, M. (coord.) *Las nuevas fronteras del empleo*. Madrid: Pearson Educación; Aedipe, pàg. 22-42.

GONZÁLEZ, B. (2008) *Acceso al mercado laboral de las tituladas superiores en España: empleabilidad y cualificación*. Madrid: Instituto de la Mujer.

GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. (2003) *Tuning educational structures in Europe: final report. Pilot project*. Bilbao: Universidad de Deusto, Departamento de Publicaciones.

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.

GUSTAFSSON, S. (2000) *Gender and the labour market econometric evidence of obstacles to achieving gender equality*. Regne Unit: Macmillan Press.

GUTIÉRREZ ESTEBAN, P.; LUENGO GONZÁLEZ, M. R. (2007) *Trayectorias laborales y formativas de las maestras extremeñas: un estudio desde la perspectiva de género*. Mérida: Instituto de la Mujer de Extremadura.

HARVEY, L.; LOCKE, W.; MOREY, A. (2002) *Enhancing employability, recognising diversity. Making links between higher education and the world of work*. Londres: Universities UK.

HEATH, A. (2000) "The political arithmetic tradition in the sociology of education". A: *Oxford Review of Education*, 26, pàg. 313-331.

HESA (2004) *Destinations of leavers from Higher Education Institutions 2002/03*. Regne Unit: HESA (Higher Education Statistics Agency).

JIMÉNEZ AGUILERA, J. D. (2003) *Educación superior y empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa: la encuesta Cheers*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

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.

KANTER, R. (1977) *Men and Women of the Corporation*. Nova York: Basic Books.

MACHIN, S.; VIGNOLES, A. (2004) "Educational inequality: The widening socioeconomic gap". A: *Fiscal Studies*, 25, pàg. 107-128.

MARTÍNEZ MARTÍN, R. (2000) "Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral". A: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26, pàg. 65-92.

MARTÍNEZ, C.; CALVET, D.; GALLEGU, I.; PONS, O.; ROCA, S.; TURA, M. (2007) "Gènere i inserció". 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. 241-297.

MARUANI, M. (1998) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. París: L'Harmattan.

MARUANI, M. (2003) *Travail et emploi des femmes*. França: La Découverte.

MCCOWAN, T. (2007) "Expansion without equity: An analysis of current policy on access to higher education in Brazil". A: *Higher Education*, 53, pàg. 579-598.

MEAGER, N. (1999) "Concentration et déclassement: les stratégies des employeurs et le marché du travail des jeunes au Royaume-Uni". A: *Revue de l'IRE*, 31(2), pàg. 137-174.

MILLER, L.; NEATHEY, F.; POLLARD, E.; HILL, D. (2004) *Occupational segregation, gender gaps and skill gaps*. Manchester: Equal Opportunities Commission. (EOC Working Paper Series, 15).

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, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE (2009) *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores*. Madrid: MEPSYD.

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.

MOREAU, M. P.; LEATHWOOD, C. (2006) "Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis". A: *Journal of Education and Work*, 19 (4), pàg. 305-324.

MURILLO, F. J. (2008) "Hacia un modelo de eficacia escolar: estudio multinivel sobre los factores de eficacia en las escuelas españolas". A: *REICE – Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6 (1), pàg. 4-28.

NATIONAL COMMITTEE OF ENQUIRY INTO HIGHER EDUCATION (2003) *Higher Education in the Learning Society: The Dearing Report*. Londres: HMSO.

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.

OSTERMAN, P. (1996) *Broken Ladders: Managerial Careers in the New Economy*. Nova York: Oxford University Press.

PARDO, A.; RUIZ, M. A.; SAN MARTÍN, R. (2007) "Cómo ajustar e interpretar modelos multinivel con SPSS". A: *Psicothema*, 19 (2), pàg. 308-321.

PARKIN, F. (1979) *Marxism and class theory: a bourgeois critique*. Londres: Tavistock.

PETRONGOLO, B.; SAN SEGUNDO, M. J. (2002) "Staying-on at school at 16: The impact of labour market conditions in Spain". A: *Economics of Education Review*, 21, pàg. 353-365.

PLANAS, J.; FACHELLI, S. (2010) *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.

PRADES, A.; RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (2009) "La problemàtica de la empleabilidad de los graduados universitarios". A: *Aula de Innovación Educativa*, 185, pàg. 34-41.

PURCELL, K.; MORLEY, M.; ROWLEY, G. (2002) *Employers in the New Graduate Labour Market: recruiting from a wider spectrum of graduates*. Londres: CIHE-ESRU.

RAHONA, M. (2009) "Equality of opportunities in Spanish higher education Higher Education". A: *Higher Education*, 58 (3), pàg. 285-306.

*Recull de termes Dones i Treball* (2007). Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

RILEY, K. (1994) *Quality and equality: Promoting opportunities in schools*. Londres: Cassell.

RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (2003) *Educació superior i treball a Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (2009) "Formación y empleabilidad de los graduados universitarios". A: *Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. V Congreso Internacional de Formación para el Trabajo. Libro de actas*. Madrid: Tornapunta, pàg. 429-441.

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 en Cataluña: del diagnóstico a la acción". A: *Revista de Educación*. [En premsa].

RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (coord.); ÁLVAREZ, M.; FIGUERA, P.; RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (2008) *Dels estudis universitaris al món del treball*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

RUBB, S. (2005) "Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility: a comment and a note on underemployment". A: *Applied Economic Letters*, 12, pàg. 115-118.

RUBB, S. (2006) "Educational Mismatches and Earnings: Extensions of Occupational Mobility Theory and Evidence of Human Capital Depreciation". A: *Education Economics*, 14 (2), pàg. 135-154.

RUMBERGER, R. W.; PALARDY, G. J. (2005) "Multilevel models for school effectiveness research". A: KAPLAN, D. (ed.) *Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences*, pàg. 235-258.

SÁENZ DE MIERA, A. (2001) *En torno al trabajo universitario. Reflexiones y datos*. Madrid: Consejo de Universidades; MEC.

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/>>.

SALLADARRE, F.; HLAIMI, B. (2007) *Decomposing gender differences in temporary contracts*. Estudi realitzat a partir de l'European Social Survey (2002-2003). <[http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/17/48/21/PDF/gender\\_version\\_halcnrs.pdf](http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/17/48/21/PDF/gender_version_halcnrs.pdf)>.

SANDOVAL, J. J. (2004) "Construcción de un modelo multinivel para el análisis de la agresividad indirecta en escolares, comuna nororiental, Medellín, Colombia, 2001". A: *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 22 (2), pàg. 93-103.

SCHULTZ, T. W. (1971) *Investment in human capital: the role of education and of research*. Londres: Free Press; Collier-Macmillan.

SERRA RAMONEDA, A. (ed.) (2007) *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. [DL: B-16327-2007].

SICHERMAN, N. (1991) "Overeducation' in the labor market". A: *Journal of Labor Economics*, 9 (2), pàg. 101-122.

SMETHERHAM, C. (2005) *The employability of first class graduates*. Cardiff: Cardiff University. [Tesi doctoral inèdita].

SMETHERHAM, C. (2006) "Firsts among equals? Evidence on the contemporary relationship between Educational Credentials and the Occupational Structure". A: *Journal of Education and Work*, 19 (1), pàg. 29-45.

SMITH, J.; MCKNIGHT, A.; NAYLOR, R. (2000) "Graduate employability: Policy and Performance in HE in the UK". A: *Economic Journal*, 110, pàg. 382-411.

STIGLITZ, J. E. (1975) "The theory of 'screening': education and distribution of income". A: *American Economic Review*, VI, pàg. 283-300.

SURT (2003) "Les dones en el mercat de treball". A: *Guia metodològica per a la inserció laboral de dones*. Barcelona: Diputació de Barcelona, Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Home-Dona, pàg. 8-47.

TANKIN, P.; HILLAGE, J. (1999) *Employability and employers: the missing piece on the jigsaw?*. Brighton: Institute for Employment Studies.

THEWLIS, M.; MILLER, L.; NEATHEY, N. (2004) *Advancing women in the workplace: statistical analysis*. Manchester: Equal Opportunities Commission. (EOC Working Paper Series, 12).

TORNIS, T.; CARRASQUER, P.; PARELLA, S.; RECIO, C. (2007) *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones. (Estudis, 2). [ISBN: 9788439375616].

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.

TROW, M. (1973) *Problems in the Transition from Elite to Mass Higher Education*. Estats Units: Carnegie Commission on Higher Education.

UNESCO (1983) *Statistical yearbook. Annuaire statistique. Anuario estadístico*. Anglaterra: UNESCO.

WALBY, S. (2002) *Gender and the new economy: regulation or deregulation?* Lancaster: Lancaster University.  
<<http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/walby-genderandtheneweconomy.pdf>> (octubre de 2009).

WEBER, M. (1968) *Economy and society*. Nova York: Bedminster Press.

WENGER, J. (2001) *The continuing problems with part-time jobs*. Estats Units: Economic Policy Institute. <<http://www.epinet.org/Issuebriefs/ib155/ib155.pdf>>.

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].



# ANNEXOS



## ANNEX 1. ENQUESTA TITULATS 2004

### ENSENYAMENT

.....

1. Treballeu actualment?

(1) Sí

(2) Ara no → Feu referència a la darrera feina. No contesteu l'apartat SATISFACCIÓ

(3) Mai → Passeu a la pregunta 71

2. Quin tipus de feina teniu o heu tingut? .....

**NOMÉS PER A** Belles Arts, Periodisme, Comunicació Audiovisual, Psicologia, Infermeria, Farmàcia, Medicina, Veterinària i Arquitectura, hi ha categories prefixades. Podeu classificar la vostra feina en un dels àmbits següents?

En el cas que la titulació sigui **Medicina**, heu fet o esteu fent el MIR?

(1) Sí, l'he fet

(2) L'estic fent

(3) No

En els casos (1) o (2), en quina especialitat?

3. Vau treballar durant els dos últims anys de la carrera?

(1) No, era estudiant a temps complet o amb alguna feina intermitent

(2) Sí, estudi i treball a temps **parcial** relacionat amb els estudis

(3) Sí, estudi i treball a temps **parcial** no relacionat amb els estudis

(4) Sí, estudi i treball a temps **complet** relacionat amb els estudis

(5) Sí, estudi i treball a temps **complet** no relacionat amb els estudis

4. La primera feina és la feina actual? (1) Sí (2) No

5. Quant de temps us va costar trobar la primera feina?

(1) Feina abans d'acabar la carrera

(2) Menys d'1 mes

(3) Entre 1 i 3 mesos

(4) Entre 4 i 6 mesos

(5) Entre 7 mesos i 1 any

(6) Més d'1 any

6. Com vas trobar la primera feina?

- |  |   |
|--|---|
| (1) Contactes (personals, familiars...)                          | (2) Anuncis de premsa                   |
| (3) Oposició/concurs públic                                      | (4) Servei Català de Col·locació / INEM |
| (5) Creació d'empresa o despatx propi                            | (6) Pràctiques d'estudis                |
| (7) Serveis de la universitat (borsa de treball, observatori...) | (8) ETT                                 |
| (9) Empreses de selecció   | (10) Internet                           |
| (11) Altres  |   |

---

En relació amb la vostra **FEINA ACTUAL** (la principal) o la vostra **DARRERA FEINA**:

7. Quin any vas començar a treballar-hi? ..... (dos díigits)

8. Què calia per a aquesta feina?

- |                                      |                            |
|--------------------------------------|----------------------------|
| (1) La vostra titulació específica   | → Passeu a la pregunta 9.1 |
| (2) Només ser titulat                | → Passeu a la pregunta 9.2 |
| (3) No calia titulació universitària | → Passeu a la pregunta 9.2 |

9.1. El treball que feu o que fèieu és propi de la vostra formació? (1) Sí (2) No

9.2. Per a la feina que feu o que fèieu, creieu que us cal ser titulat universitari?

(1) Sí (2) No

10. A quina branca d'activitat econòmica pertany l'empresa on treballeu o treballàveu? .....

11. Quines funcions hi feu o hi fèieu?

- |   |   |
|---|---|
| (1) Direcció/gestió                         | (2) Comercial o logística                             |
| (3) Docència                                | (4) R+D   |
| (5) Assistència mèdica i social             | (6) Disseny, art                                      |
| (7) Funcions tècniques                      | (8) Altres funcions qualificades (administratives...) |
| (9) Funcions no qualificades (auxiliars...) |   |

12. Quin tipus de contracte teniu o teníeu?

(1) Fix

(2) Autònom →

12.1. En cas "Autònom", treballeu per:

(1) Compte propi → No contesteu l'apartat FACTORS DE CONTRACTACIÓ (preg. 24 a 31)

(2) Compte aliè

(3) Temporal

(4) Becari

En cas "Becari", no contesteu SATISFACCIÓ AMB LA FEINA ACTUAL (preg. 19 a 22), ni FACTORS DE CONTRACTACIÓ (preg. 24 a 31), ni NOMBRE TREBALLADORS EMPRESA (preg. 17)

(5) Sense contracte

En cas "Sense contracte", no contesteu FACTORS DE CONTRACTACIÓ (preg. 24 a 31)

13. Teniu una jornada laboral a temps complet? (excepte "Becari" de la pregunta 12)

(1) Sí (2) No (temps parcial...)

14. Quina durada té o tenia el contracte? (només "Temporal" de la pregunta 12)

(1) Menys de 6 mesos (2) Entre 6 mesos i 1 any (3) Més d'1 any

15. L'empresa és d'àmbit: (1) Públic (2) Privat

16. Quant guanyeu o guanyàveu anualment (brut)?

(1) Menys de 9.000 EUR (2) Entre 9.000 i 12.000 EUR  
(3) Entre 12.000 i 15.000 EUR (4) Entre 15.000 i 18.000 EUR  
(5) Entre 18.000 i 24.000 EUR (6) Entre 24.000 i 30.000 EUR  
(7) Entre 30.000 i 40.000 EUR (8) Més de 40.000 EUR

17. Quants treballadors té l'empresa? (excepte "Becari" de la pregunta 12)

(1) Menys de 10 (2) Entre 10 i 50  
(3) Entre 51 i 100 (4) Entre 101 i 250  
(5) Entre 251 i 500 (6) Més de 500

18. On treballeu o treballàveu (província o país)?

(1) Barcelona (2) Tarragona  
(3) Girona (4) Lleida  
(5) Resta de comunitats autònomes (6) Europa  
(7) Resta del món

## VALORACIÓ DE LA SATISFACCIÓ EN RELACIÓ AMB LA VOSTRA FEINA ACTUAL

Puntueu de l'1 (gens) al 7 (molta) la satisfacció: (excepte els becaris i els que no treballen actualment: "Ara no" de la pregunta 1 i "Becari" i "Sense contracte" de la pregunta 12)

- 19. Amb el contingut de la feina .....
- 20. Amb les perspectives de millora i promoció .....
- 21. Amb el nivell de retribució .....
- 22. Amb la utilitat dels coneixements de la formació universitària per a la feina  
.....
- 23. Amb la feina en general ("Becari" de la pregunta 12 si que heu de respondre la pregunta 23)  
.....

---

## VALORACIÓ DELS FACTORS DE CONTRACTACIÓ

Puntueu de l'1 (gens important o no influent) al 7 (molt important o molt influent) les raons o els factors que van fer que us contractessin: (excepte els becaris, els sense contracte i els autònoms per compte propi: "Becari" i "Sense contracte" de la pregunta 12 i "Autònom compte propi" de la pregunta 12.1)

- 24. Els coneixements teòrics .....
- 25. Els coneixements pràctics .....
- 26. La formació en idiomes / Saber idiomes .....
- 27. La formació en l'ús de la informàtica i de les noves tecnologies /  
El domini d'eines informàtiques i tecnològiques .....
- 28. La manera de ser: personalitat, habilitats socials, comunicació .....
- 29. La capacitat de gestió i planificació .....
- 30. La capacitat de treballar en grup .....
- 31. En definitiva, el paper de la formació global rebuda a la universitat en la vostra contractació .....

## VALORACIÓ DE LA FORMACIÓ REBUDA I LA SEVA ADEQUACIÓ AL LLOC DE TREBALL

Què opineu de la formació que vau rebre a la universitat? Puntueu de l'1 (molt baix) al 7 (molt bo) el nivell de formació rebut a la universitat / la utilitat per a la feina:

- |  |   |
|--|---|
| 32./33. Formació teòrica .....                       | 34./35. Formació pràctica.....                            |
| 36./37. Expressió oral .....                         | 38./39. Comunicació escrita .....                         |
| 40./41. Treball en equip .....                       | 42./43. Lideratge .....                                   |
| 44./45. Gestió .....                                 | 46./47. Resolució de problemes .....                      |
| 48./49. Presa de decisions .....                     | 50./51. Creativitat .....                                 |
| 52./53. Pensament crític .....                       | 54./55. Competències instrumentals:<br>informàtica .....  |
| 56./57. Competències instrumentals:<br>idiomes ..... | 58./59. Competències instrumentals:<br>documentació ..... |

60. Si haguéssiu de començar de nou, triaríeu la mateixa carrera? (1) Sí (2) No

61. Si haguéssiu de començar de nou, triaríeu la mateixa universitat? (1) Sí (2) No

---

## FORMACIÓ CONTINUADA

62. Des que heu acabat els estudis, heu continuat o continueu estudiant?

- |                                  |                                 |
|----------------------------------|---------------------------------|
| (1) No → Passeu a la pregunta 64 | (2) Sí, cursos especialitzats   |
| (3) Sí, una llicenciatura        | (4) Sí, un postgrau o un màster |
| (5) Sí, un doctorat              | (6) Altres                      |

63. Ho feu o ho heu fet a la mateixa universitat? (1) Sí (2) No

---

## MOBILITAT

64. Heu tingut alguna experiència de mobilitat?

- |                     |                                     |
|---------------------|-------------------------------------|
| (1) No              | (2) Sí, durant els estudis          |
| (3) Sí, laboralment | (4) Sí, pels estudis i per la feina |
-

## RENDIMENT ACADÈMIC I ESTATUS SOCIOECONÒMIC

65. Quina és la nota del vostre expedient acadèmic?

- (1) Aprovat                      (2) Notable                      (3) Excel·lent                      (4) Matrícula

66. Quin és el nivell d'estudis més elevat dels pares?

- (1) Tots dos tenen estudis primaris / sense estudis                      (2) Un dels dos té estudis mitjans  
(3) Tots dos tenen estudis mitjans  
(4) Un dels dos té estudis superiors                      (5) Tots dos tenen estudis superiors

67. Pel que fa a l'ocupació actual o passada del pare:

Treballava per

(1) Compte propi → 68.1. És una feina que requereixi nivell universitari?  
(1) Sí (2) No

(2) Compte aliè → 68.2. Quin nivell?

- (1) Direcció/gestió  
(2) Tècnic superior  
(3) Qualificat  
(4) No qualificat

69. Pel que fa a l'ocupació actual o passada de la mare:

Treballava per

(1) Compte propi → 70.1. És una feina que requereixi nivell universitari?  
(1) Sí (2) No

(2) Compte aliè → 70.2. Quin nivell?

- (1) Direcció/gestió  
(2) Tècnic superior  
(3) Qualificat  
(4) No qualificat

---

## EN CAS D'ATUR (només "Ara no" i "Mai" de la pregunta 1)

71. Actualment esteu cercant feina?

- (1) Sí → Passeu a la pregunta 74  
(2) No



72. En cas que NO, per quins motius?

- (1) Continuar estudiant / oposicions
- (2) Maternitat/família → 73.1. En cas "Maternitat/família", un cop acabada teniu expectatives de cercar feina?

(1) Sí → Fi de l'enquesta

(2) No → Fi de l'enquesta

- (3) Altres

(A partir de la pregunta 74 respon només qui està cercant feina: "Sí" de la pregunta 71)

74. Quant de temps fa que cerqueu feina?

- (1) Menys de 6 mesos
- (2) Entre 6 mesos i 1 any
- (3) Entre 1 i 2 anys
- (4) Més de 2 anys

75. Quins mitjans feu servir per cercar feina? (podeu assenyalar més d'una opció)

- (1) Contactes personals o familiars
- (2) Iniciativa personal (donant currículums, sollicitant entrevistes...)
- (3) Anuncis de premsa
- (4) Oposició/concurs públic
- (5) Servei Català de Col·locació
- (6) Creació d'empresa o despatx propi
- (7) Serveis de la universitat (borsa de treball...)
- (8) Convenis de cooperació educativa
- (9) Col·legi o associació professional
- (10) Internet
- (11) Altres
- (12) No cerco feina

Valoreu de l'1 (gens important) al 7 (molt important) cadascun dels elements següents pel que fa a les vostres dificultats per trobar feina:

- 76. Mancances en la formació universitària rebuda .....
- 77. Activitats personals que impedeixen treballar (continuar estudiant, família, altres...) .....
- 78. Manca de pràctica professional .....
- 79. Exigència de tenir una feina que m'agradi .....
- 80. Manca de coneixements sobre el mercat laboral .....
- 81. Exigència de tenir una feina amb un nivell retributiu adequat .....
- 82. Manca de coneixements d'idiomes .....

< 200 >

- 83. Manca de coneixements en informàtica .....
- 84. Manca d'habilitats o de coneixements complementaris .....
- 85. Des que us vau graduar, quantes feines heu rebutjat per considerar-les poc adequades? .....

---

(Passeu a les preguntes de la 65 a la 70.2 i acabeu l'enquesta)

---

## ANNEX II. LLISTA DE VARIABLES DE LA BASE DE DADES

**Taula I | Variables de la base de dades**

Nom de la variable	Descripció	Codificació
nume	Codi assignat a AQU Catalunya	
NomTit	Nom titulació	
SEXE	Gènere	1. Dona 2. Home
Sitact	Situació laboral actual	1. Treball 2. No treball, però he treballat després dels estudis 3. No he treballat mai
MIR	Tens el MIR? (només per a Medicina)	-2. No aplica 1. Sí 2. Sí, l'estic estudiant ara 3. No
ESPE	Especialitat (només per a Medicina)	-2. No aplica De l'1 al 50. (Vegeu taula 3) 99. Altres (especifiqueu)
EspeAltres	Especialitat (només per a Medicina, en cas que l'operador no trobi l'especialitat en la llista anterior)	Oberta
tiptrib	Tipus de treball	Oberta a excepció de Psicologia, Veterinària, Periodisme, Medicina, Infermeria, Farmàcia, Belles Arts i Arquitectura
ambPsic	Àmbit de treball de Psicologia	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Educatiu 2. Social 3. Clínic 4. Organitzatiu 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats
ambcom	Àmbit Comunicació Audiovisual	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Gestor/productor 2. Tècnic enginyeria (realització, edició) 3. Tècnic llenguatge (redactor, guionista, periodista) 4. Tècnic comunicació institucional 5. Imatge 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats
ambVeter	Àmbit Veterinaris	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Petits animals 2. Grans animals 3. Higiene i seguretat 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats

## Taula I (continuació) | Variables de la base de dades

Nom de la variable	Descripció	Codificació
ambPerio	Àmbit Periodisme	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Premsa 2. Ràdio i televisió 3. Agències 4. Gabinetes de comunicació 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats
ambMed	Àmbit de treball de Medicina	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Assistencial generalista 2. Assistencial especialista 3. No assistencial (R+D, laboratori empreses, etc.) 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats
ambInfer	Àmbit de treball d'Infermeria	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Hospitalari 2. Assistència primària general 3. Assistència 3a edat 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats
ambFarm	Àmbit de treball de Farmàcia	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Oficina farmàcia hospitalària 2. Oficina farmàcia comercial 3. Indústria química producció medicaments 4. Indústria química cosmètica 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats
ambBbAr	Àmbit de treball de Belles Arts	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Educatiu (docència) 2. Disseny / tècniques gràfiques / publicitat i imatge / animació 3. Comerç 4. Pintura, escultura, dibuix 5. Guia/monitor 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats
ambArq	Àmbit de treball d'Arquitectura	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Habitatge 2. Complexos (d'oci, industrials) 3. Obres públiques (museus...) 6. Altres relacionats 7. Altres no relacionats

**Taula I (continuació) | Variables de la base de dades**

Nom de la variable	Descripció	Codificació
<b>Antecedents laborals</b>		
ant_Lab	Feina durant la carrera i relació de la feina amb els estudis	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Estudis a temps complet o amb alguna feina intermitent 2. Estudis i feina relacionada a temps parcial 3. Estudis i feina no relacionada a temps parcial 4. Estudis i feina relacionada a temps complet 5. Estudis i feina no relacionada a temps complet
solaf	La primera feina és la feina actual?	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Sí 2. No
temps1a	Temps dedicat a trobar la primera feina	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Tenia feina abans d'acabar la carrera 2. Menys d'1 mes 3. D'1 a 3 mesos 4. De 4 a 6 mesos 5. De 7 mesos a 1 any 6. Més d'1 any
viaAcc1	Via d'accés a la primera feina	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Contactes (personals, familiars...) 2. Anuncis de premsa 3. Oposició/concurs públic 4. Servei català d'ocupació / INEM 5. Creació empresa o despatx propi 6. Pràctiques d'estudis 7. Serveis d'universitats 8. ETT 9. Empreses de selecció 10. Internet 11. Altres
<b>Feina actual</b>		
anyini	Any d'inici de la feina actual	-2. No aplica -1. Ns/Nc Dos últims dígitos
requisit	Nivell d'estudis requerit per accedir a la darrera feina	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Titulació específica 2. Titulació universitària 3. Cap titulació
funprop1	Les funcions són les pròpies del nivell de titulació exigida?	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí (funcions pròpies)
funprop2	Les funcions requereixen formació universitària?	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí (funcions pròpies)
branca	Branca d'activitat econòmica de l'empresa	-2. No aplica -1. Ns/Nc 26 codis (Vegeu taula 2)
Descbranca	Descripció oberta de la branca d'activitat	Oberta

## Taula I (continuació) | Variables de la base de dades

Nom de la variable	Descripció	Codificació
<b>Feina actual</b>		
fdir	Funcions de direcció: pròpia empresa, direcció/producció, financera...	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
fcomer	Funcions de comerç i distribució	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
fenseny	Funcions d'ensenyament	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
f_rd	Funcions d'R+D	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
fassist	Funcions d'assistència mèdica i social	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
fdisseny	Funcions de disseny	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
ftec	Funcions de tècnic de suport	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
f_altraq	Altres funcions qualificades	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
f_al_noq	Altres funcions no qualificades	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
tipcontra	Tipus de contracte	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí 1. Fix 2. Autònom 3. Temporal 4. Becaris 5. No contracte
durcontr	Durada del contracte	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Menys de 6 mesos 2. Entre 6 mesos i 1 any 3. Entre 1 i 3 anys 4. Autoocupació 5. Sense contracte
treball	Tipus autònom	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Compte propi 2. Compte aliè
jorn_tc	P13. Jornada de treball a temps complet	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
ambit	Àmbit de l'empresa	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Públic 2. Privat
guanys	Guany anual brut	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Menys de 9.000 EUR 2. Entre 9.000 i 12.000 EUR 3. Entre 12.000 i 18.000 EUR 4. Entre 18.000 i 30.000 EUR 5. Entre 30.000 i 40.000 EUR 6. Més de 40.000 EUR
numtreb	Nombre de treballadors	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Menys de 10 2. Entre 11 i 50 3. Entre 51 i 100 4. Entre 101 i 250 5. Entre 251 i 500 6. Més de 500

**Taula I (continuació) | Variables de la base de dades**

Nom de la variable	Descripció	Codificació
<b>Feina actual</b>		
lloctreb	Lloc de feina	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Barcelona 2. Tarragona 3. Girona 4. Lleida 5. Resta de comunitats autònomes 6. Europa 7. Resta del món
satisf1	Satisfacció amb el contingut de la feina	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens d'acord) a 7 (totalment d'acord)
satisf2	Satisfacció amb les perspectives de millora	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens d'acord) a 7 (totalment d'acord)
satisf3	Satisfacció amb el nivell de retribució	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens d'acord) a 7 (totalment d'acord)
satisf4	Satisfacció amb la utilitat dels coneixements	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens d'acord) a 7 (totalment d'acord)
satisf5	Satisfacció general amb la feina on treballes	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens d'acord) a 7 (totalment d'acord)
<b>Factors de contractació</b>		
empleab1	Coneixements teòrics	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
empleab2	Coneixements pràctics	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
empleab3	Formació en idiomes (saber idiomes)	Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
empleab4	Informàtica i noves tecnologies	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
empleab5	Personalitat, habilitats socials	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
empleab6	Capacitat de gestió i planificació	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
empleab7	Capacitat de treballar en grup	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
empleab8	Formació global de la universitat	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)

**Taula I (continuació) | Variables de la base de dades**

Nom de la variable	Descripció	Codificació
<b>Valoració de l'adequació de la formació</b>		
<b>Nivell de la formació obtinguda</b>		
n teor	Formació teòrica	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n pra	Formació pràctica	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n coral	Expressió oral	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n cescr	Expressió escrita	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n equip	Treball en equip	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n lider	Lideratge	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n solprob	Solució de problemes	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n presdec	Presca de decisions	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n creat	Creativitat	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n pteCrit	Pensament crític	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n gestio	Gestió	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n inform	Informàtica	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n idiom	Idiomes	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n doc	Habilitats de documentació	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
n teor	Formació teòrica	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)



**Taula I (continuació) | Variables de la base de dades**

Nom de la variable	Descripció	Codificació
<b>Valoració de l'adequació de la formació Nivell de la formació obtinguda</b>		
apra	Formació pràctica	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
acoral	Expressió oral	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
acescri	Expressió escrita	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
aequip	Treball en equip	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
alider	Lideratge	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
asolProb	Solució de problemes	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
apresDec	Presa de decisions	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
acreat	Creativitat	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
apteCrit	Pensament crític	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
agestio	Gestió	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
ainform	Informàtica	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
aidiom	Idiomes	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)
adoc	Habilitats de documentació	-2. No aplica a 7 (molt alt) -1. Ns/Nc Escala d'1 (molt baix)

**Taula I (continuació) | Variables de la base de dades**

Nom de la variable	Descripció	Codificació
<b>Satisfacció amb la carrera i amb la universitat</b>		
reptcarr	Repetiries la carrera?	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
reptuniv	Repetiries la universitat?	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
<b>Formació continuada</b>		
contestu	Continuació dels estudis	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. No 2. Sí, cursos especialitzats 3. Sí, una llicenciatura 4. Sí, un postgrau o un màster 5. Sí, un doctorat 6. Sí, altres
matuni	Mateixa universitat	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
<b>Mobilitat</b>		
mobilit	Mobilitat	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. No 2. Sí, durant els estudis 3. Sí, laboralment 4. Estudis i feina
<b>Atur</b>		
recercaf	Cerca feina	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
motiusno	Motius no cerca feina	1. Continuar estudiant / oposicions 2. Maternitat/família 3. Altres
expec	Expectatives de treball (en cas de maternitat)	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
atur_t	Temps que fa que cerca feina	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Menys de 6 mesos 2. Entre 6 mesos i 1 any 3. Entre 1 i 2 anys 4. Més de 2 anys 5. No cerco feina
a_mitj1	Contactes personals	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
a_mitj2	Iniciativa personal	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
a_mitj3	Anuncis a la premsa	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
a_mitj4	Oposició	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
a_mitj5	Servei Català de Col·locació	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
a_mitj6	Crear una empresa pròpia	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
a_mitj7	Serveis de la borsa de les universitats	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí

**Taula I (continuació) | Variables de la base de dades**

Nom de la variable	Descripció	Codificació		
<b>Atur</b>				
a_mitj8	Convenis de cooperació educativa	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Si		
a_mitj9	Collegi o associació professional	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Si		
a_mitj10	Internet	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Si		
a_mitj11	Altres	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Si		
a_nocerc	No cerca feina	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Si		
<b>Importància que concedeixen els graduats als elements següents pel que fa a les dificultats per cercar feina</b>				
a_dific1	Mancances en la formació rebuda	Sí	Sí	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
a_dific2	Activitats personals que impedeixen treballar (continuar estudiant, família...)	Sí	Sí	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
a_dific3	Manca de pràctica professional	Sí	Sí (reordenat)	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
a_dific4	Tenir una feina que m'agradi	Sí	Sí (reordenat)	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
a_dific5	Manca de coneixements del mercat laboral	Sí	Sí (reordenat)	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
a_dific6	Tenir un nivell retributiu adequat	Sí	Sí (reordenat)	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
a_dific7	Manca d'idiomes	Sí	Sí (reordenat)	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
a_dific8	Manca de coneixements d'informàtica	Sí	Sí (reordenat)	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
a_dific9	Manca d'altres coneixements	Sí	Sí (reordenat)	-2. No aplica -1. Ns/Nc Escala d'1 (gens important) a 7 (molt important)
nrebuig	Nombre de feines rebutjades	Sí	Sí	-2. No aplica -1. Ns/Nc De 0 a 7 8. Més de 7

## Taula I (continuació) | Variables de la base de dades

Nom de la variable	Descripció	Codificació
<b>Estatus sociofamiliar</b>		
rdte	Rendiment acadèmic universitat	-1. Ns/Nc 1. Aprovat 2. Notable 3. Excel·lent 4. Matrícula d'honor
nivest	Nivell d'estudis més elevat dels dos pares	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Tots dos estudis primaris / sense estudis 2. Un dels dos té estudis mitjans 3. Tots dos tenen estudis mitjans 4. Un dels dos té estudis superiors 5. Tots dos tenen estudis superiors
p_compte	Treball del pare per compte propi o aliè	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Compte propi 2. Compte aliè 3. No correspon
p_prop_n	Treball del pare per compte propi: nivell d'estudis necessari	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
p_alie_n	Treball del pare per compte aliè: nivell requerit del treball	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Direcció/gestió 2. Tècnic superior 3. Qualificat 4. No qualificat 5. Altres
m_compte	Treball de la mare per compte propi o aliè	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Compte propi 2. Compte aliè 3. No correspon
m_prop_n	Treball de la mare per compte propi: nivell d'estudis necessari	-2. No aplica -1. Ns/Nc 0. No 1. Sí
m_alie_n	Treball de la mare per compte aliè: nivell requerit del treball	-2. No aplica -1. Ns/Nc 1. Direcció/gestió 2. Tècnic superior 3. Qualificat 4. No qualificat 5. Altres

## ANNEX III. TAULES D'ÀREES I SUBÀREES

Les cinc taules següents mostren les agrupacions dels ensenyaments per àrees i subàrees, i la codificació d'aquestes tres agrupacions.

Àrea d'Humanitats			
Codi	Tipus	Titulació / ensenyament	Nom subàrea (codi)
10101	Ll.	Antropologia Social i Cultural	
10102	Ll.	Geografia	
10103	Ll.	Història	
10104	Ll.	Història de l'Art	Àrea Geografia i Història (101)
10105	Ll.	Història i Ciència de la Música	
10106	Ll.	Estudis de l'Àsia Oriental	
10120	Ll.	Geografia i Història	
10201	Ll.	Filosofia	
10202	Ll.	Humanitats	Filosofia i Humanitats (102)
10301	Ll.	Lingüística	
10302	Ll.	Teor. de la Lit. i Lit. Comparada	
10401	Ll.	Filologia Catalana	
10402	Ll.	Filologia Hispànica	
10501	Ll.	Filologia Alemanya	
10502	Ll.	Filologia anglesa	
10503	Ll.	Filologia Francesa	
10504	Ll.	Filologia Gallega	
10505	Ll.	Filologia Italiana	
10506	Ll.	Filologia Portuguesa	Filologies i Estudis Comparats (103)
10507	Ll.	Traducció i Interpretació	
10508	Ll.	Traducció i Interpretació. Alemany	
10509	Ll.	Traducció i Interpretació. Anglès	
10510	Ll.	Traducció i Interpretació. Francès	
10601	Ll.	Filologia Àrab	
10602	Ll.	Filologia Clàssica	
10603	Ll.	Filologia Eslava	
10604	Ll.	Filologia Hebrea	
10605	Ll.	Filologia Romànica	
10801	Ll.	Belles Arts	Belles Arts (108)

Àrea de Ciències Socials			
Codi	Tipus	Titulació / ensenyament	Nom subàrea (codi)
20101	Ll.	Adm. i Direcció d'Empreses	
20102	Ll.	Economia	
20103	Ll.	Ciències Actuarials i Financ.	Economia , ADE i Empresarials (201)
20104	Ll.	Investig. i Tècniques de Mercat	
20201	Dipl.	Ciències Empresarials	
20301	Ll.	Dret	
20401	Dipl.	Relacions Laborals	
20402	Dipl.	Treball Social	
20403	Ll.	Ciències del Treball	Dret, Laboral i Polítiques (202)
20501	Dipl.	Gestió i Administració Pública	
20502	Ll.	Ciències Polítiques i de l'Adm.	
20503	Ll.	Sociologia	
20601	Ll.	Comunicació Audiovisual	
20602	Ll.	Periodisme	
20603	Ll.	Publicitat i Rel. Públiques	Comunicació i Documentació (203)
20701	Dipl.	Biblioteconomia i Documentació	
20702	Ll.	Documentació	
20801	Ll.	Psicologia	
20901	Ll.	Pedagogia	Psicologia i Pedagogia (204)
20902	Ll.	Psicopedagogia	
21001	Dipl.	Mestre Ed. Especial	
21002	Dipl.	Mestre Ed. Física	
21003	Dipl.	Mestre Ed. Infantil	
21004	Dipl.	Mestre Ed. Musical	Mestres (210)
21005	Dipl.	Mestre Ll. Estrangera	
21006	Dipl.	Mestre Ed. Primària	
21007	Dipl.	Educació Social	
21101	Dipl.	Turisme	Turisme (211)

**Àrea de Ciències Experimentals**

<b>Codi</b>	<b>Tipus</b>	<b>Titulació / ensenyament</b>	<b>Nom subàrea (codi)</b>
30101	Ll.	Química	Química (301)
30102	Ll.	Enologia	
30201	Ll.	Biologia	Biologia i Natura (302)
30202	Ll.	Bioquímica	
30203	Ll.	Ciències Ambientals	
30204	Ll.	Geologia	
30205	Ll.	Biotecnologia	
30301	Ll.	Física	Física i Matemàtiques (303)
30302	Ll.	Matemàtiques	
30303	Dipl.	Estadística	
30304	Ll.	Ciències i Tècn. Estadístiques	

**Àrea de Ciències de la Salut**

<b>Codi</b>	<b>Tipus</b>	<b>Titulació / ensenyament</b>	<b>Nom subàrea (codi)</b>
40101	Dipl.	Fisioteràpia	Diplomats Sanitaris (401)
40102	Dipl.	Infermeria	
40103	Dipl.	Logopèdia	
40104	Dipl.	Nutrició Humana i Dietètica	
40105	Dipl.	Òptica i Optometria	
40106	Dipl.	Podologia	
40107	Dipl.	Teràpia Ocupacional	
40201	Ll.	Medicina	Medicina i Odontologia (402)
40202	Ll.	Odontologia	
40301	Ll.	Farmàcia	Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments (403)
40302	Ll.	Ciències i Tecnol. dels Aliments	
40401	Ll.	Veterinària	Veterinària (404)

Àrea Tècnica			
Codi	Tipus	Titulació / ensenyament	Nom subàrea (codi)
50101	Arq.	Arquitectura	Arquitectura (501)
50102	Arq. Tècn.	Arquitectura	
50201	Eng. Tècn.	Mines	Enginyeria Civil i Enginyeria Civil Tècnica (502)
50202	Eng. Tècn.	Obres Públiques (Cons. Civils)	
50203	Eng. Tècn.	Obres Públiques (Hidrologia)	
50204	Eng. Tècn.	Obres Públiques (Transports)	
50205	Eng. Tècn.	Obres Públiques	
50206	Eng. Tècn.	Topografia	
50301	Eng.	Geològica	Àrea Nàutica (503)
50302	Eng.	Camins, Canals i Ports	
50401	Dipl.	Màquines Navals	
50402	Dipl.	Navegació Marítima	
50403	Eng. Tècn.	Naval (propulsió i serveis)	
50404	LI.	Màquines Navals	
50405	LI.	Nàutica i Transport Marítim	
50406	LI./Dipl.	Marina Civil	Àrea Tècnica Tecnologies Avançades de la Producció (504)
50501	Eng. Tècn.	Industrial (Electricitat)	
50502	Eng. Tècn.	Industrial (Electròn. Industrial)	
50503	Eng. Tècn.	Industrial (Mecànica)	
50504	Eng. Tècn.	Industrial (Química)	
50505	Eng. Tècn.	Industrial (Tèxtil)	
50506	Eng. Tècn.	Disseny Industrial	
50520	Eng. Tècn.	Industrial	
50601	Eng.	Industrial	
50602	Eng.	Química	
50603	Eng.	Organització Industrial	
50604	Eng.	Materials	
50605	Eng.	Automàtica i Electrònica Ind.	



**Àrea Tècnica (continuació)**

<b>Codi</b>	<b>Tipus</b>	<b>Titulació / ensenyament</b>	<b>Nom subàrea (codi)</b>
50701	Eng. Tècn.	Telecom. (Sistemes Telecom.)	
50702	Eng. Tècn.	Telecom. (Sistemes Electrònics)	
50703	Eng. Tècn.	Telecom. (So i Imatge)	
50704	Eng. Tècn.	Telecom. (Telemàtica)	
50705	Eng. Tècn.	Informàtica de Gestió	Àrea Informació i Comunicació (505)
50706	Eng. Tècn.	Informàtica de Sistemes	
50720	Eng. Tècn.	Telecomunicacions	
50801	Eng.	Telecomunicació	
50802	Eng.	Informàtica	
50803	Eng.	Electrònica	
50901	Eng. Tècn.	Agrícola (Expl. Agropecuàries)	
50902	Eng. Tècn.	Agrícola (Hortofruct. i Jardineria)	
50903	Eng. Tècn.	Agrícola (Ind. Agràries i Alim.)	
50904	Eng. Tècn.	Agrícola (Mecan. i Cons. Rurals)	Àrea Tècnica Agrícola (506)
50905	Eng. Tècn.	Forestal (Expl. Forestals)	
50906	Eng. Tècn.	Forestal (Indústries Forestals)	
50920	Eng. Tècn.	Agrícola	
51001	Eng.	Agrònoma	
51002	Eng.	Forests	



## ANNEX IV. RESULTATS COMPLEMENTARIS

Taula II | Taxa d'ocupació, d'atur i d'inactivitat (dones, homes i total)

	Humanitats		Ciències Socials		Ciències de la Salut		Ciències Experimentals		Tècnica		Total	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
<b>Dones</b>												
Taxa d'ocupació	89,1*		94,5*		89,3*		95,3*		93,8		93,29	
Taxa d'atur	5,8*	1.170	2,6*	3.924	3,4	618	2,1*	1.048	2,7	741	3,09	7.501
Taxa d'inactivitat	5,1*		2,9*		7,3*		2,6		3,5		3,61	
<b>Homes</b>												
Taxa d'ocupació	90,1*		93,2		92,2		95,1		95,5*		93,84	
Taxa d'atur	5,6*	534	3,8	1.550	2,3	397	2	245	2,2*	2.031	3,11	4.757
Taxa d'inactivitat	4,3		3		5,5*		2,9		2,3*		3,05	
<b>total</b>												
Taxa d'ocupació	89,4*		94,2*		90,4*		95,3*		95*		93,51	
Taxa d'atur	5,8*	1.704	2,9	5.474	3	1.015	2,1*	1.293	2,4*	2.772	3,10	12.258
Taxa d'inactivitat	4,8*		2,9*		6,6*		2,6		2,6*		3,39	

**Taula III | Motius pels quals no es cerca feina, per gènere i àmbit**

			Motius de no cerca de feina					
Gènere			Continuar estudis/oposicions	Mater-nitat	Altres	Total		
Dona	Codi àrea	Humanitats	Recompte	32	12	15	59	
			% de codi de l'àrea	54,2%	20,3%	25,4%	100,0%	
	Ciències Socials	Recompte	66	22	26	114		
		% de codi de l'àrea	57,9%	19,3%	22,8%	100,0%		
	Ciències Experimentals	Recompte	38	2	5	45		
		% de codi de l'àrea	84,4%	4,4%	11,1%	100,0%		
	Ciències de la Salut	Recompte	12	7	8	27		
		% de codi de l'àrea	44,4%	25,9%	29,6%	100,0%		
	Tècnica	Recompte	21	3	2	26		
		% de codi de l'àrea	80,8%	11,5%	7,7%	100,0%		
	Total	Recompte	169	46	56	271		
		% de codi de l'àrea	62,4%	17,0%	20,7%	100,0%		
	Home	Codi àrea	Humanitats	Recompte	15	0	8	23
				% de codi de l'àrea	65,2%	0%	34,8%	100,0%
Ciències Socials		Recompte	31	1	14	46		
		% de codi de l'àrea	67,4%	2,2%	30,4%	100,0%		
Ciències Experimentals		Recompte	17	0	5	22		
		% de codi de l'àrea	77,3%	0%	22,7%	100,0%		
Ciències de la Salut		Recompte	3	0	4	7		
		% de codi de l'àrea	42,9%	0%	57,1%	100,0%		
Tècnica		Recompte	34	1	12	47		
		% de codi de l'àrea	72,3%	2,1%	25,5%	100,0%		
Total		Recompte	100	2	43	145		
		% de codi de l'àrea	69,0%	1,4%	29,7%	100,0%		

**Taula IV | Tipus de contracte de dones i homes per àrees**

	Fix		Autònom		Temporal		Becaris		No contracte		Total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>Dones</b>											
Humanitats	530	46,1%	84	7,3%	480	41,8%	40	3,5%	15	1,3%	1.149
Ciències Socials	2.383	61,3%	161	4,1%	1.274	32,8%	53	1,4%	19	0,5%	3.890
Ciències Experimentals	282	47,9%	7	1,2%	224	38,0%	75	12,7%	1	0,2%	589
Ciències de la Salut	542	52,0%	128	12,3%	351	33,7%	17	1,6%	5	0,5%	1.043
Tècnica	431	58,9%	76	10,4%	202	27,6%	21	2,9%	2	0,3%	732
<b>Total</b>	<b>4.168</b>	<b>56,3%</b>	<b>456</b>	<b>6,2%</b>	<b>2.531</b>	<b>34,2%</b>	<b>206</b>	<b>2,8%</b>	<b>42</b>	<b>0,6%</b>	<b>7.403</b>
<b>Homes</b>											
Humanitats	243	46,2%	50	9,5%	186	35,4%	33	6,3%	14	2,7%	526
Ciències Socials	1.006	65,5%	130	8,5%	370	24,1%	21	1,4%	10	0,7%	1.537
Ciències Experimentals	186	47,9%	17	4,4%	121	31,2%	63	16,2%	1	0,3%	388
Ciències de la Salut	126	51,9%	37	15,2%	72	29,6%	6	2,5%	2	0,8%	243
Tècnica	1.369	67,9%	227	11,3%	364	18,1%	54	2,7%	1	0,0%	2.015
<b>Total</b>	<b>2.930</b>	<b>62,2%</b>	<b>461</b>	<b>9,8%</b>	<b>1.113</b>	<b>23,6%</b>	<b>177</b>	<b>3,8%</b>	<b>28</b>	<b>0,6%</b>	<b>4.709</b>

**Taula V | Tipus de contracte de dones i homes per subàmbits**

	Dones								Total		
	Fix		Autònom		Temporal		Becaris			No contracte	
	n	%	n	%	n	%	n	%		n	%
Geografia i Història	193	52,30%	24	6,50%	134	36,31%	14	3,79%	4	1,08%	369
Filosofia i Humanitats	58	52,73%	5	4,55%	42	38,18%	5	4,55%	0	0,00%	110
Filologies i Estudis Comparats	253	42,95%	43	7,30%	265	44,99%	20	3,40%	8	1,36%	589
Belles Arts	26	32,10%	12	14,81%	39	48,15%	1	1,23%	3	3,70%	81
Economia, ADE i Empresarials	721	82,49%	24	2,75%	123	14,07%	5	0,57%	1	0,11%	874
Dret, Laboral i Polítiques	574	61,00%	72	7,65%	266	28,27%	19	2,02%	10	1,06%	941
Comunicació i Documentació	167	56,23%	18	6,06%	105	35,35%	5	1,68%	2	0,67%	297
Psicologia i Pedagogia	275	51,50%	34	6,37%	208	38,95%	14	2,62%	3	0,56%	534
Mestres	611	51,09%	12	1,00%	560	46,82%	10	0,84%	3	0,25%	1.196
Turisme	35	72,92%	1	2,08%	12	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	48
Química	92	67,15%	1	0,73%	35	25,55%	9	6,57%	0	0,00%	137
Biologia i Natura	136	38,64%	6	1,70%	152	43,18%	57	16,19%	1	0,28%	352
Física i Matemàtiques	54	54,00%	0	0,00%	37	37,00%	9	9,00%	0	0,00%	100

Homes											
	Fix		Autònom		Temporal		Becaris		No contracte		Total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Geografia i Història	137	49,46%	23	8,30%	93	33,57%	20	7,22%	4	1,44%	277
Filosofia i Humanitats	39	48,15%	8	9,88%	23	28,40%	5	6,17%	6	7,41%	81
Filologies i Estudis Comparats	57	42,22%	13	9,63%	57	42,22%	7	5,19%	1	0,74%	135
Belles Arts	10	30,30%	6	18,18%	13	39,39%	1	3,03%	3	9,09%	33
Economia, ADE i Empresarials	533	78,27%	45	6,61%	94	13,80%	7	1,03%	2	0,29%	681
Dret, Laboral i Polítiques	265	62,06%	56	13,11%	89	20,84%	12	2,81%	5	1,17%	427
Comunicació i Documentació	53	44,92%	15	12,71%	48	40,68%	0	0,00%	2	1,69%	118
Psicologia i Pedagogia	42	56,76%	7	9,46%	23	31,08%	2	2,70%	0	0,00%	74
Mestres	108	47,16%	5	2,18%	115	50,22%	0	0,00%	1	0,44%	229
Turisme	5	62,50%	2	25,00%	1	12,50%	0	0,00%	0	0,00%	8
Química	60	60,61%	4	4,04%	20	20,20%	14	14,14%	1	1,01%	99
Biologia i Natura	70	39,77%	8	4,55%	63	35,80%	35	19,89%	0	0,00%	176
Física i Matemàtiques	56	49,56%	5	4,42%	38	33,63%	14	12,39%	0	0,00%	113

**Taula V (continuació) | Tipus de contracte de dones i homes per subàmbits**

	Dones								Total		
	Fix		Autònom		Temporal		Becaris			No contracte	
	n	%	n	%	n	%	n	%		n	%
Diplomats Sanitaris	279	49,03%	77	13,53%	210	36,91%	1	0,18%	2	0,35%	569
Medicina i Odontologia	102	42,86%	33	13,87%	94	39,50%	8	3,36%	1	0,42%	238
Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments	133	73,48%	9	4,97%	31	17,13%	7	3,87%	1	0,55%	181
Veterinària	28	50,91%	9	16,36%	16	29,09%	1	1,82%	1	1,82%	55
Arquitectura	38	33,63%	54	47,79%	20	17,70%	1	0,88%	0	0,00%	113
Enginyeria Civil	34	55,74%	2	3,28%	19	31,15%	5	8,20%	1	1,64%	61
Nàutica	10	83,33%	0	0,00%	2	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	12
Tecnologies Avançades de la Producció	162	69,83%	6	2,59%	60	25,86%	3	1,29%	1	0,43%	232
Informació i Comunicació	114	75,00%	4	2,63%	31	20,39%	3	1,97%	0	0,00%	152
Agrícola	73	45,06%	10	6,17%	70	43,21%	9	5,56%	0	0,00%	162



		Homes										Total
		Fix		Autònom		Temporal		Becaris		No contracte		
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Diplomats Sanitaris		42	45,65%	21	22,83%	28	30,43%	0	0,00%	1	1,09%	92
Medicina i Odontologia		51	54,84%	9	9,68%	32	34,41%	1	1,08%	0	0,00%	93
Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments		20	54,05%	6	16,22%	7	18,92%	3	8,11%	1	2,70%	37
Veterinària		13	61,90%	1	4,76%	5	23,81%	2	9,52%	0	0,00%	21
Arquitectura		66	35,29%	103	55,08%	18	9,63%	0	0,00%	0	0,00%	187
Enginyeria Civil		92	70,23%	5	3,82%	27	20,61%	7	5,34%	0	0,00%	131
Nàutica		17	60,71%	0	0,00%	10	35,71%	1	3,57%	0	0,00%	28
Tecnologies Avançades de la Producció		521	73,80%	54	7,65%	117	16,57%	14	1,98%	0	0,00%	706
Informació i Comunicació		565	75,03%	34	4,52%	125	16,60%	29	3,85%	0	0,00%	753
Agrícola		108	51,43%	31	14,76%	67	31,90%	3	1,43%	1	0,48%	210

**Taula VI | Diferències entre homes i dones en el tipus de contracte per subàmbits**

	Diferències (% homes - % dones)			
	Dif. fixos	Dif. temp.	Dif. autòn.	Dif becaris
Geografia i Història	-2,85%	-2,74%	1,80%	3,43%
Filosofia i Humanitats	-4,58%	-9,79%	5,33%	1,63%
Filologies i Estudis Comparats	-0,73%	-2,77%	2,33%	1,79%
Belles Arts	-1,80%	-8,75%	3,37%	1,80%
Economia, ADE i Empresarials	-4,23%	-0,27%	3,86%	0,46%
Dret, Laboral i Polítiques	1,06%	-7,42%	5,46%	0,79%
Comunicació i Documentació	-11,31%	5,32%	6,65%	-1,68%
Psicologia i Pedagogia	5,26%	-7,87%	3,09%	0,08%
Mestres	-3,93%	3,40%	1,18%	-0,84%
Turisme	-10,42%	-12,50%	22,92%	0,00%
Química	-6,55%	-5,35%	3,31%	7,57%
Biologia i Natura	1,14%	-7,39%	2,84%	3,69%
Física i Matemàtiques	-4,44%	-3,37%	4,42%	3,39%
Diplomats Sanitaris	-3,38%	-6,47%	9,29%	-0,18%
Medicina i Odontologia	11,98%	-5,09%	-4,19%	-2,29%
Farmàcia i Ciència i Tecn. dels Aliments	-19,43%	1,79%	11,24%	4,24%
Veterinària	11,00%	-5,28%	-11,60%	7,71%
Arquitectura	1,67%	-8,07%	7,29%	-0,88%
Enginyeria Civil	14,49%	-10,54%	0,54%	-2,85%
Nàutica	-22,62%	19,05%	0,00%	3,57%
Tecn. Avançades de la Producció	3,97%	-9,29%	5,06%	0,69%
Informació i Comunicació	0,03%	-3,79%	1,88%	1,88%
Agrícola	6,37%	-11,31%	8,59%	-4,13%

**Taula VII | Mitjana de guanys mensuals bruts per àmbits i cicles (només per als qui treballen a temps complet). Resultat de la prova post-hoc de comparacions múltiples de Scheffé**

Gènere Àmbit Cicle	n	Subconjunt per a alfa = 0,05				
		1	2	3	4	5
Dona Hum. Llic.	711	1.561,2986				
Dona Socials Dipl.	1.662	1.576,7649				
Home Hum. Llic.	352	1.607,2443				
Dona Salut Dipl.	393	1.609,4148				
Home Salut Dipl.	67	1.680,9701	1.680,9701			
Dona Expals Llic.	406	1.709,3596	1.709,3596			
Dona Socials Llic.	1.444	1.764,2255	1.764,2255	1.764,2255		
Home Socials Dipl.	533	1.782,8330	1.782,8330	1.782,8330		
Dona Expals Dipl.	17	1.808,8235	1.808,8235	1.808,8235		
Dona Tècnica Dipl.	315	1.850,9259	1.850,9259	1.850,9259		
Home Expals Llic.	250	1.871,8333	1.871,8333	1.871,8333	1.871,8333	
Home Socials Llic.	698	1.934,4556	1.934,4556	1.934,4556	1.934,4556	
Dona Salut Llic.	330		1.993,5606	1.993,5606	1.993,5606	1.993,5606
Home Expals Dipl.	19			2.100,8772	2.100,8772	2.100,8772
Home Tècnica Dipl.	927			2.108,0547	2.108,0547	2.108,0547
Home Salut Llic.	92			2.137,6812	2.137,6812	2.137,6812
Dona Tècnica Llic.	280				2.242,2619	2.242,2619
Home Tècnica Llic.	643					2.353,2919
Sig.		,053	,318	,053	,059	,086

Es mostren les mitjanes per als grups en els subconjunts homogenis.

## Taula VIII | Resultats subconjunts homogenis per l'IQO

Combinació gènere i subàmbit (agrupada)	N	Subconjunt per a alfa = 0,05			
		1	2	3	4
Home - Belles Arts	23	44,6860			
Dona - Belles Arts	61	48,4973	48,4973		
Home - Geografia i Història	219	49,5941	49,5941		
Home - Filosofia i Humanitats	60	49,5988	49,5988		
Home - Turisme	8	50,5787	50,5787	50,5787	
Dona - Geografia i Història	280	50,8532	50,8532	50,8532	
Dona - Filosofia i Humanitats	85	51,6340	51,6340	51,6340	51,6340
Dona - Turisme	44	52,3359	52,3359	52,3359	52,3359
Home - Comunicació i Documentació	102	56,4633	56,4633	56,4633	56,4633
Dona - Filologies i Estudis Comparats	466	56,5431	56,5431	56,5431	56,5431
Dona - Veterinària	46	57,4275	57,4275	57,4275	57,4275
Dona - Biologia i Natura	259	57,7327	57,7327	57,7327	57,7327
Home - Filologies i Estudis Comparats	113	58,2924	58,2924	58,2924	58,2924
Home - Psicologia i Pedagogia	60	58,3333	58,3333	58,3333	58,3333
Dona - Comunicació i Documentació	250	58,3963	58,3963	58,3963	58,3963
Home - Biologia i Natura	127	59,7186	59,7186	59,7186	59,7186
Dona - Psicologia i Pedagogia	467	59,9829	59,9829	59,9829	59,9829
Home - Física i Matemàtiques	93	60,7626	60,7626	60,7626	60,7626
Dona - Dret, Laboral i Polítiques	796	61,3880	61,3880	61,3880	61,3880
Dona - Agrícola	125	62,1185	62,1185	62,1185	62,1185
Dona - Física i Matemàtiques	86	62,3277	62,3277	62,3277	62,3277
Dona - Nàutica	11	62,4579	62,4579	62,4579	62,4579
Home - Dret, Laboral i Polítiques	364	62,8027	62,8027	62,8027	62,8027
Dona - Química	117	62,9946	62,9946	62,9946	62,9946
Home - Química	75	63,0864	63,0864	63,0864	63,0864
Home - Diplomats Sanitaris	80	63,2176	63,2176	63,2176	63,2176
Dona - Diplomats Sanitaris	481	63,3229	63,3229	63,3229	63,3229
Home - Mestres	205	63,5230	63,5230	63,5230	63,5230
Home - Agrícola	193	64,0472	64,0472	64,0472	64,0472
Home - Veterinària	16	64,5255	64,5255	64,5255	64,5255
Home - Farmàcia i Ciència i Tecn. Aliments	29	64,6552	64,6552	64,6552	64,6552

**Taula VIII (continuació) | Resultats subconjunts homogenis per l'IQO**

Combinació gènere i subàmbit (agrupada)	n	Subconjunt per a alfa = 0,05			
		1	2	3	4
Dona - Mestres	1.032	65,1253	65,1253	65,1253	65,1253
Dona - Tecn. Avançades de la Producció	208	65,3757	65,3757	65,3757	65,3757
Dona - Economia, ADE i Empresarials	807	66,0046	66,0046	66,0046	66,0046
Home - Economia, ADE i Empresarials	602	66,6820	66,6820	66,6820	66,6820
Dona - Farmàcia i Ciència i Tecn. Aliments	150	66,7840	66,7840	66,7840	66,7840
Home - Informació i Comunicació	658	67,8304	67,8304	67,8304	67,8304
Dona - Informació i Comunicació	136		68,7023	68,7023	68,7023
Home - Tecn. Avançades de la Producció	627		70,8562	70,8562	70,8562
Home - Nàutica	22		71,5067	71,5067	71,5067
Dona - Medicina i Odontologia	205		71,6396	71,6396	71,6396
Dona - Arquitectura	101			73,2948	73,2948
Home - Medicina i Odontologia	86			73,5357	73,5357
Dona - Enginyeria Civil	51			73,6383	73,6383
Home - Enginyeria Civil	115				74,2190
Home - Arquitectura	168				74,2504
Sig.		,056	,056	,061	,089

Es mostren les mitjanes per als grups en els subconjunts homogenis.

**Taula IX | Taxa de jornada a temps parcial per àrea disciplinària, gènere i àmbit públic i privat**

Àmbit de l'empresa	Dones			Homes			Total
	J. TP	%	Total	J. TP	%	Total	Dif. %
<b>Públic</b>							
Humanitats	121	27,50%	440	50	23,36%	214	-4,14%
Ciències Socials	200	12,22%	1.637	47	10,68%	440	-1,54%
Ciències Experimentals	34	21,25%	160	15	14,56%	103	-6,69%
Ciències de la Salut	80	18,56%	431	14	13,73%	102	-4,84%
Tècnica	21	13,04%	161	20	6,69%	299	-6,35%
<b>Total</b>	<b>456</b>	<b>16,12%</b>	<b>2.829</b>	<b>146</b>	<b>12,61%</b>	<b>1.158</b>	<b>-3,51%</b>
<b>Privat</b>							
Humanitats	166	25,04%	663	48	17,33%	277	-7,71%
Ciències Socials	251	11,44%	2.195	68	6,34%	1.073	-5,10%
Ciències Experimentals	32	9,04%	354	18	8,14%	221	-0,89%
Ciències de la Salut	102	17,17%	594	16	11,85%	135	-5,32%
Tècnica	27	4,91%	550	59	3,55%	1.661	-1,36%
<b>Total</b>	<b>578</b>	<b>13,27%</b>	<b>4.356</b>	<b>209</b>	<b>6,21%</b>	<b>3.367</b>	<b>-7,06%</b>

## ANNEX V. TRANSFORMACIÓ DE LES VARIABLES DIFERENCIALS

### Variables d'informació d'entrada a la universitat

En aquest grup es consideren les variables que caracteritzen l'estudiant abans de la seva entrada a la universitat.

- **Nota d'accés:** Recull la mitjana de la nota d'accés a la universitat per subàmbits d'estudi. Utilitzem la variable centrada en la mitjana global (6,78).
- **Nivell d'estudis dels pares:** Es considera com una variable ordinal centrada en el nivell més baix. Les categories són:

Nivell d'estudis dels pares	
0	Sense estudis o amb estudis primaris
1	Un dels dos amb estudis mitjans
2	Tots dos amb estudis mitjans
3	Un dels dos amb estudis superiors
4	Tots dos amb estudis superiors

- **Batxillerat:** Indica si la via d'accés a la universitat va ser el batxillerat o no.

Batxillerat	
0	No. Inclou Formació Professional, prova de més de 25 anys...
1	Sí. Batxillerat

## Variables de progrés a la universitat

Es fa referència a totes les variables que o bé caracteritzen els estudis que estan cursant, o bé recullen informació de la persona graduada durant els seus estudis.

- **Disciplina:** Es construeixen cinc variables dicotòmiques, una per a cadascun dels cinc àmbits d'estudi.

---

### Disciplina

Humanitats

Ciències Socials

Ciències Experimentals

Ciències de la Salut

Tècnica

---

- **Antecedents laborals:** Es construeixen tres variables dicotòmiques, una per a cadascuna de les categories següents.

---

### Antecedents laborals

Estudiant a temps complet

Estudiant amb feina no relacionada amb els estudis

Estudiant amb feina relacionada amb els estudis

---

- **Mobilitat durant els estudis:** Indica si durant els seus estudis va tenir alguna experiència de mobilitat.

---

### Mobilitat durant els estudis

0 No

1 Sí

---



- **Qualificació o nota de l'expedient acadèmic:** Utilitzem la variable centrada en la mitjana global 1,68.

## Variables de valor afegit

Corresponen a les variables que, una vegada finalitzada la titulació, poden “incrementar” el valor de l'IQO.

- **Continuació dels estudis:** Variable dicotòmica que recull si, després de la seva titulació, ha continuat estudiant.

### Continuació dels estudis

0	No
1	Sí

---

- **Mobilitat a la feina:** Indica si durant els seus estudis va tenir alguna experiència de mobilitat.

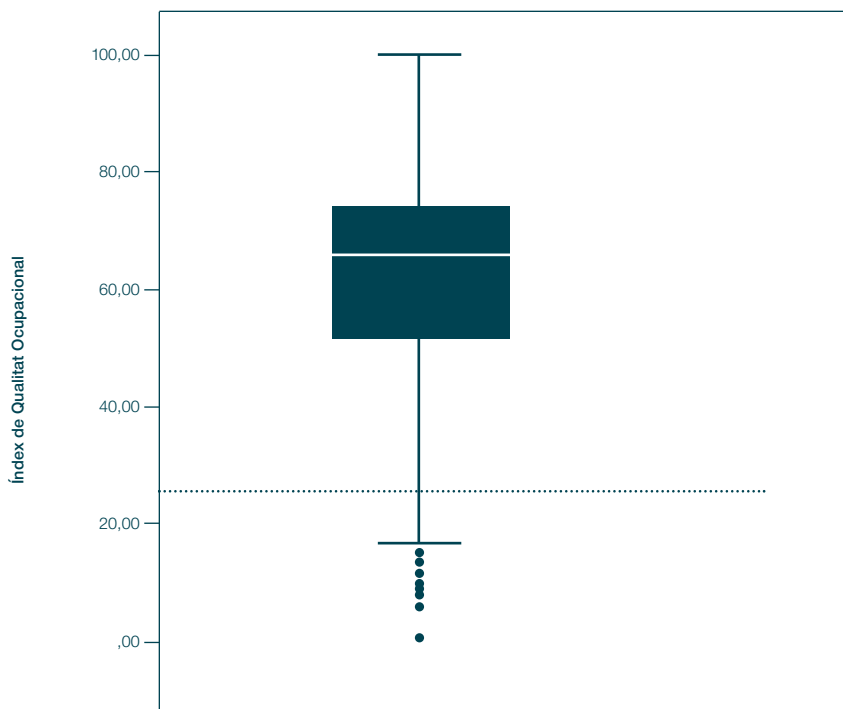
### Mobilitat a la feina

0	No
1	Sí

---



## ANNEX VI. DIAGRAMA DE CAIXA DE L'ÍNDEX DE QUALITAT OCUPACIONAL





## ANNEX VII. PERFIL DE DONES AMB UN ÍNDEX DE QUALITAT OCUPACIONAL INFERIOR AL 25%

En total, el 2008 hi ha 201 dones que es van graduar l'any 2005 amb un IQO inferior al 25%.

Atès que no tenim informació personal, és a dir, de caràcter extern a la seva situació laboral, només podem descriure aquest col·lectiu mitjançant la informació recollida en l'enquesta. Així:

- Són dones que en el moment de l'enquesta tenen, majoritàriament, entre 25 i 30 anys.
- El 100% està en situació d'ocupació en el moment de l'enquesta:
  - El 68,7% té un contracte temporal, de les quals el 55% té un contracte amb durada entre 6 mesos i 1 any.
  - El 66% fa jornada completa i el 72% treballa en el sector privat.
  - El 94,5% fa funcions no universitàries en el seu lloc de treball.
  - El 80,1% és mileurista.
  - La satisfacció amb el seu lloc de treball pren una valoració mitjana de 3,74 punts amb una desviació tipus d'1,68 punts.
  - Quan se'ls pregunta si repetirien la carrera, el 52,6% respon que sí.
  - El 80% repetiria la universitat.
  - El 76,1% continua el seus estudis (el 30% un postgrau o un màster, seguit del 17% amb cursos especialitzats).
  - Durant la seva titulació, el 50% era estudiant a temps complet, el 32,5% era estudiant a temps parcial amb una feina no relacionada i el 17,5% restant era estudiant a temps parcial amb una feina relacionada amb els estudis.



## ANNEX VIII. ALTRES MODELS JERÀRQUICS

### Model amb variables descriptives del lloc de treball

**Taula X | Model amb la variable àmbit en el segon nivell**

Índex de qualitat ocupacional	Paràmetre	Error estàndard	t / estadístic de Wald	p-valor
Efectes fixos				
Constant	47,34	1,91	24,66	0,000
Tècnica	9,37	2,40	3,89	0,001
Ciències de la Salut	9,37	2,56	3,64	0,002
Ciències Experimentals	4,72	2,76	1,70	0,108
Ciències Socials	5,05	2,32	2,17	0,046
Humanitats	-	-	-	-
Àmbit públic	1,65	0,70	2,32	0,020
Nre. treballadors	0,94	0,13	6,88	0,000
Àmbit públic*nre. treballadors	-1,22	0,21	-5,62	0,000
Funcions direcció	5,08	0,45	1,116	0,000
Valoració lideratge	0,71	0,14	4,97	0,000
Valoració presa de decisions	1,07	0,15	6,90	0,000
Efectes aleatoris				
Residus ( $\sigma^2$ )	206,75	3,95	52,25	0,000
Subàmbits ( $\sigma^2_{i_k}$ )	11,26	4,69	2,40	0,016

## Model amb variables descriptives del lloc de treball

**Taula 9 | Model amb variables explicatives de progrés a la universitat i descripció del lloc de treball**

Índex de qualitat ocupacional	Paràmetre	Error estàndard	t / estadístic de Wald	p-valor
Efectes fixos				
Constant	47,85	1,85	25,76	0,000
Tècnica	8,55	2,31	3,69	0,002
Ciències de la Salut	8,89	2,45	3,62	0,002
Ciències Experimentals	4,75	2,64	1,79	0,092
Ciències Socials	4,38	2,22	1,97	0,068
Humanitats	-	-	-	-
Estudis i feina relacionada	2,31	0,56	5,13	0,000
Estudis i feina no relacionada	-2,46	0,71	-4,69	0,000
Estudiant a temps complet	-	-	-	-
Qualificació	2,33	0,56	4,15	0,000
Àmbit públic	1,52	0,70	2,16	0,030
Nre. treballadors	0,94	0,13	6,91	0,000
Àmbit públic* nre. treballadors	-1,25	0,21	-5,77	0,000
Funcions direcció	4,93	0,45	10,90	0,000
Valoració lideratge	0,69	0,14	4,86	0,000
Valoració presa de decisions	1,03	0,15	6,73	0,000
Efectes aleatoris				
Residus ( $\sigma^2_\epsilon$ )	206,75	3,95	52,25	0,000
Subàmbits ( $\sigma^2_{ik}$ )	11,26	4,69	2,40	0,016











Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de Catalunya



Generalitat  
de Catalunya