



REO núm: 1013  
Data: 28/03/2022

## Enquesta d'inserció laboral des de la perspectiva de gènere. 2020

### Informe de resultats





#INSERCIÓLABORAL

2021

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





# 2021

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

BARCELONA, 2021

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

C. d'Enric Granados, 33  
08007 Barcelona

Primera edició: juliol de 2021

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/). Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.



Amb la col·laboració



## SUMARI

<b>PRESENTACIÓ</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓ</b> .....	<b>10</b>
> Dones i educació universitària.....	10
> Dones i inserció laboral per nivell educatiu .....	12
> Disseny de l'estudi al cap de vint anys de l'obtenció del títol universitari .....	15
<b>LES PERSONES ENQUESTADES VINT ANYS DESPRÉS D'HAVER OBTINGUT EL TÍTOL UNIVERSITARI</b> .....	<b>16</b>
<b>EVOLUCIÓ DE LES DIFERÈNCIES ENTRE HOMES I DONES EN EL MERCAT DE TREBALL</b> .....	<b>18</b>
> Ocupació i inactivitat de les persones graduades.....	18
> Adequació de la feina .....	19
> Condicions laborals .....	20
> Funcions de direcció .....	23
<b>ANÀLISI DE LES PRINCIPALS DESIGUALTATS ENTRE HOMES I DONES EN EL MERCAT DE TREBALL</b> .....	<b>25</b>
La importància dels estudis cursats per explicar les principals desigualtats per sexe .....	25
Jornada laboral, salari, sexe i família.....	26
> Sexe i família per explicar la jornada a temps parcial .....	26
> Estudis, sexe, família i organització per explicar la bretxa salarial .....	29
> Sexe i família per explicar el sostre de vidre.....	33
<b>FAMÍLIA I TREBALL</b> .....	<b>37</b>
> Característiques familiars.....	37
> La jornada de treball a la llar .....	38
> Conciliació i sexe .....	40
> Conflictes entre vida laboral i familiar.....	44
> La discriminació directa .....	46
<b>CONCLUSIONS</b> .....	<b>48</b>
<b>EPÍLEG DEL GRUP DE TREBALL: CONSIDERACIONS SOBRE LES CONCLUSIONS</b> .....	<b>50</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>52</b>
<b>FITXA TÈCNICA</b> .....	<b>53</b>

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

<b>EQUIP DE REDACCIÓ .....</b>	<b>56</b>
> Redacció .....	56
> Col·laboració .....	56
> Equip de treball .....	56

## PRESENTACIÓ

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

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

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

Les principals conclusions són les següents:

- Quan parlem de persones amb estudis superiors, les diferències en els percentatges d'ocupació, atur i inactivitat per raó de sexe tendeixen a desaparèixer. És a dir, quan la inversió en capital humà és alta, les diferències entre homes i dones són més petites. Per tant, la incorporació de les dones a la universitat ha suposat un avenç en la igualtat en el mercat laboral, si bé, com veurem, encara hi ha diferències.
- Iniciar una família, no implica, en el nostre context, inactivitat laboral. Fins i tot entre les persones inactives, la causa majoritària de la inactivitat no són les qüestions familiars, sinó la jubilació o motius de salut (tant per a homes com per a dones). Ara bé, aquest motiu és clarament més elevat per a les dones que per als homes.
- Un cop inserits i inserides en el mercat laboral, les desigualtats es posen de manifest en el **tipus de jornada**, en els **guanys** i en la **realització de funcions de direcció/gerència**. La jornada a temps parcial és una característica laboral clarament feminitzada. Com és lògic, és la variable més influent en els guanys salarials, i cal no oblidar que també impacta en els guanys un cop la persona es retira del mercat



## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

laboral. A més, per la teoria de la depreciació del capital humà, té conseqüències en les oportunitats de promocionar i d'assumir càrrecs de responsabilitat.

- Homes i dones gaudeixen per igual de les **mesures de conciliació**, però hi ha una segregació clara de les mesures: elles adopten l'horari flexible o la **jornada reduïda**, mentre que ells opten per mesures de conciliació que no suposen reduir les hores de treball (horaris flexibles, jornada intensiva o treballar des de casa). La jornada reduïda, de manera semblant a la jornada a temps parcial, és un mecanisme de flexibilitat que pot tenir conseqüències en l'èxit laboral.
- Dins del col·lectiu de persones ocupades a temps complet, es detecta una **clara bretxa salarial**, així com el fenomen del **sostre de vidre** (percentatge més baix de dones amb posicions de responsabilitat sobre altres persones). Especialment, es produeix un agreujament en el cas de la bretxa salarial: al cap de tres anys d'haver-se graduat, elles guanyaven el 86% del salari dels seus companys, i al cap de vint anys es redueix fins al 82%.
- Independentment dels factors mencionats anteriorment, és important destacar que la **titulació** continua sent el factor que té un impacte més gran en les desigualtats salarials.
- L'**estructura familiar** i la **maternitat/paternitat** constitueixen en aquest punt un factor també rellevant per explicar part de les desigualtats que es produeixen entre homes i dones de nivell universitari.
- A les desigualtats objectives evidenciades en el mercat laboral, i que afecten clarament les dones, s'hi afegeix el fet d'ocupar una posició més vulnerable pel que fa a qüestions més subjectives, com són que les dones tenen un sentiment més arrelat de **tenir una distribució no adequada del temps** dedicat als diferents àmbits de la seva vida i que perceben **més discriminació en el mercat laboral**, per motius de sexe, a l'hora de promocionar.
- Finalment, l'equip de persones expertes que han col·laborat en l'estudi fan una valoració de les conclusions i posen de manifest alguns punts d'interès especial: l'educació superior com un mecanisme per a la igualtat d'oportunitats, la importància d'esmerçar més esforços en una política coeducativa que permeti una tria informada i unes trajectòries educatives i professionals lliures de qualsevol convenció de gènere, i, en darrer lloc, més flexibilitat en les mesures de conciliació, però sota la premissa d'una corresponsabilitat més gran per construir una societat més equitativa i justa per a tothom.

Les accions i polítiques necessàries per transformar aquesta situació són a llarg termini: les mesures que s'estableixin per revertir els estereotips de gènere des d'edats primerenques no tan sols tenen un impacte en l'elecció de les carreres, sinó també en la segregació horitzontal en el mercat laboral. Per tant, és important transformar les representacions culturals de què és ser home i què és ser dona, de quines professions tenen associades, en desarrelar el valor dels àmbits professionals en funció del sexe (per exemple, cura per a les dones i tecnologia per als homes). En definitiva, promoure la coeducació, la conciliació i la corresponsabilitat, i consolidar la igualtat d'expectatives i projectes de vida de les dones en les creences col·lectives culturals. Només així és possible establir les bases d'un sistema més equitatiu i que permeti el desenvolupament educatiu i professional de cada individu.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

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

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

Moltes gràcies pel vostre interès.

Martí Casadesús Fa, director d'AQU Catalunya

## INTRODUCCIÓ<sup>1</sup>

### > Dones i educació universitària

Durant les darreres dècades, un fenomen que ha caracteritzat les aules universitàries, i que s'ha donat de manera generalitzada a tots els països occidentals, ha estat el seu procés de feminització. La figura 1 mostra com cada vegada més dones han optat per fer estudis universitaris en un nombre superior als homes. Crida l'atenció la forta pujada del volum d'efectius just en el moment en què esclata la gran recessió (2008). Això té sentit per la reducció del cost d'oportunitat d'estudiar associada a la crisi. Però també s'hi afegeix la desaparició dels títols de llicenciatura i diplomatura i el pas als títols de grau del nou Espai europeu d'educació superior (EEES), que va provocar que estudiants amb un itinerari més lent i llarg a la universitat o que havien interromput els seus estudis els reprenguessin per obtenir el títol en extinció. Tot plegat deriva en una inversió més gran en capital educatiu, molt més rellevant entre el sexe femení, que comporta un canvi en la composició de les titulacions per raó de sexe, com es mostra més endavant.

El sistema universitari català (SUC) acull actualment un 55% de dones davant d'un 45% d'homes, xifres que reflecteixen una tendència generalitzada arreu del món, on les dones han passat a ser el col·lectiu sobrerrepresentat en l'educació superior, mentre que abans ho havien estat els homes. Segons les dades de la UNESCO, la taxa bruta de matriculació en l'educació superior entre el 2000 i el 2018 ha passat del 19% al 36% en el cas dels homes, i del 19% al 41% en el cas de les dones (UNESCO-IESALC, 2021).

Figura 1. Evolució del volum d'efectius d'homes i dones de nou ingrés al SUC<sup>2</sup>



<sup>1</sup> L'informe no inclou la categoria transgènere i/o gènere no binari, perquè les dades de què es disposa no ho preveien, i els resultats es presenten de manera binària (dones i homes). En aquest sentit, al llarg de l'estudi farem referència al sexe per parlar de les dades obtingudes, ja que ha estat la variable per la qual hem preguntat per fer una aproximació a les diferències de gènere. I utilitzarem el terme gènere per parlar de la perspectiva o, en termes genèrics, de les desigualtats que comporta en la nostra societat ser home o dona.

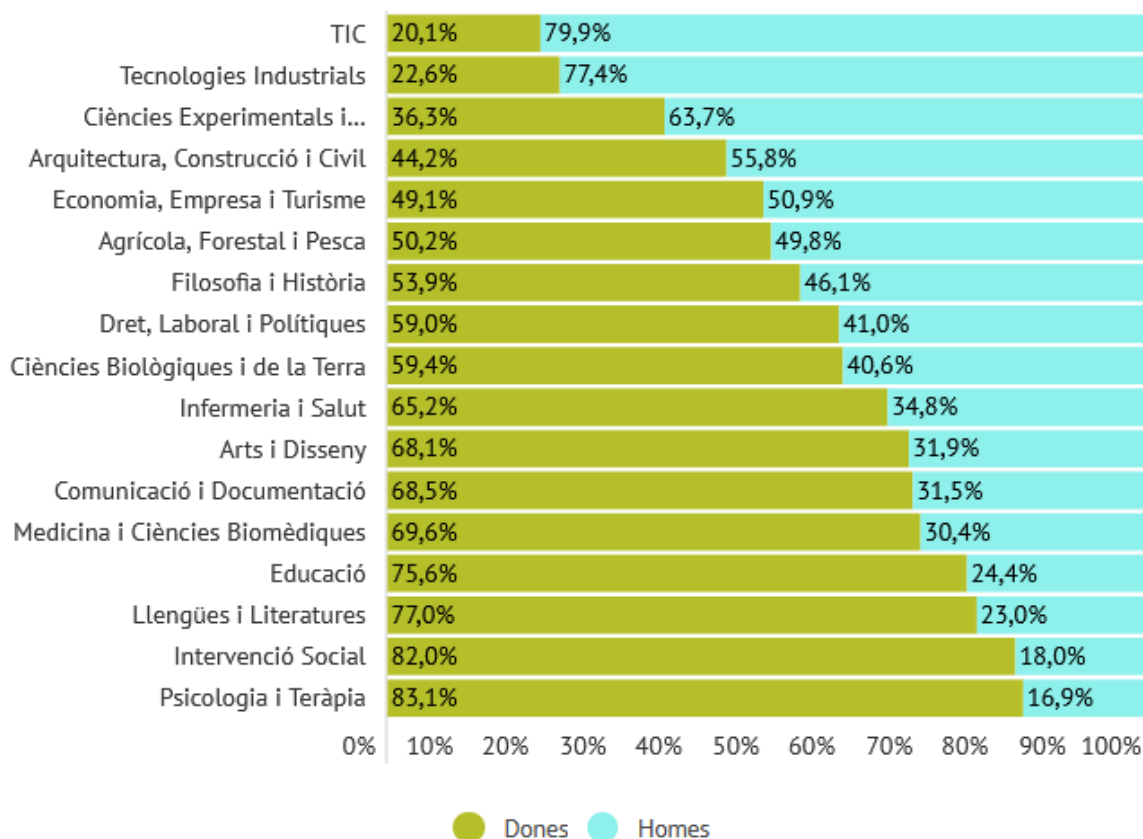
<sup>2</sup> Dades de registre procedents d'UNEIX.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Una anàlisi per ensenyaments posa de manifest que aquest accés més gran a la universitat no s'ha traduït en una distribució equilibrada per tipus de disciplina. Les tries d'estudis que fan homes i dones estan clarament diferenciades, i dibuixen una forta segregació horitzontal segons els àmbits de coneixement. Mentre que els àmbits de Ciències Socials i Salut tendeixen a la feminització, en els de Ciències Experimentals i Enginyeries es concentren més homes. De manera que, si bé la igualtat en l'accés als estudis superiors universitaris podria augmentar les oportunitats laborals de les dones, la segmentació que es produeix en la tria dels estudis fa pensar que encara queda camí per recórrer fins a assolir una igualtat de posicions en el mercat laboral.

La figura 2 mostra un clar biaix de sexe per subàmbit ampliat (segons la classificació d'AQU Catalunya)<sup>3</sup> en els estudis del SUC.

Figura 2. Distribució per subàmbit ampliat dels homes i dones graduats (2019)<sup>4</sup>



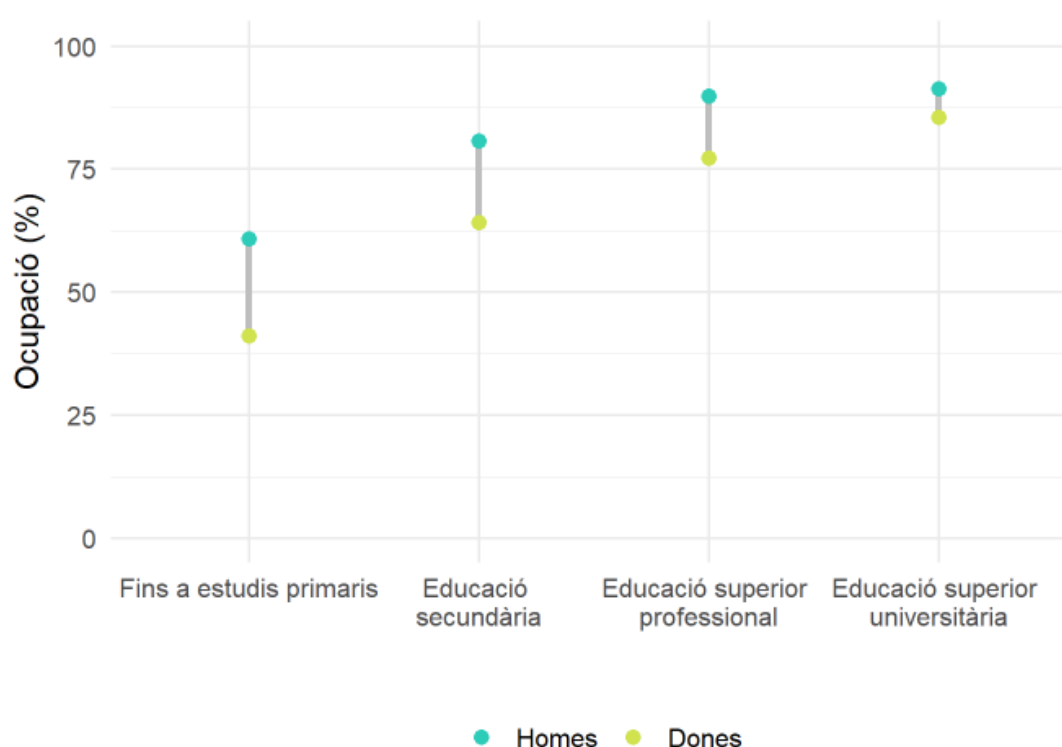
<sup>3</sup> Vegeu el [Catàleg de titulacions](#).

<sup>4</sup> Les dades procedeixen d'UNEIX.

## > Dones i inserció laboral per nivell educatiu<sup>5</sup>

Un cop feta la panoràmica sobre la participació femenina en l'àmbit universitari, cal analitzar com és la seva transició al mercat laboral. A partir de les dades procedents de l'Enquesta de població activa (EPA) del primer trimestre de l'any 2020, s'analitzen els percentatges de persones ocupades, aturades i inactives,<sup>6</sup> segons el sexe i el nivell educatiu assolit de les persones enquestades. Això permet obtenir una primera impressió sobre el retorn que obtenen les persones amb estudis universitaris en termes de posicionament en el mercat laboral, tenint present un volum més gran de dones en l'educació superior.

Figura 3. Població ocupada de 39 a 47 anys<sup>7</sup> segons el nivell educatiu (2020)



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

<sup>6</sup> Persones inactives es refereix a les que han declarat que no tenen una ocupació remunerada i tampoc no estan buscant feina.

<sup>7</sup> S'ha seleccionat aquest interval d'edat per poder comparar les dades de l'EPA amb les de la mostra de l'enquesta d'inserció laboral sobre gènere 2020, que correspon a les persones titulades el curs 2000-2001, és a dir, vint anys després d'haver obtingut el títol (mediana = 42 anys, Q1 = 41 anys, Q3 = 44 anys).

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Figura 4. Població aturada de 39 a 47 anys segons el nivell educatiu (2020)

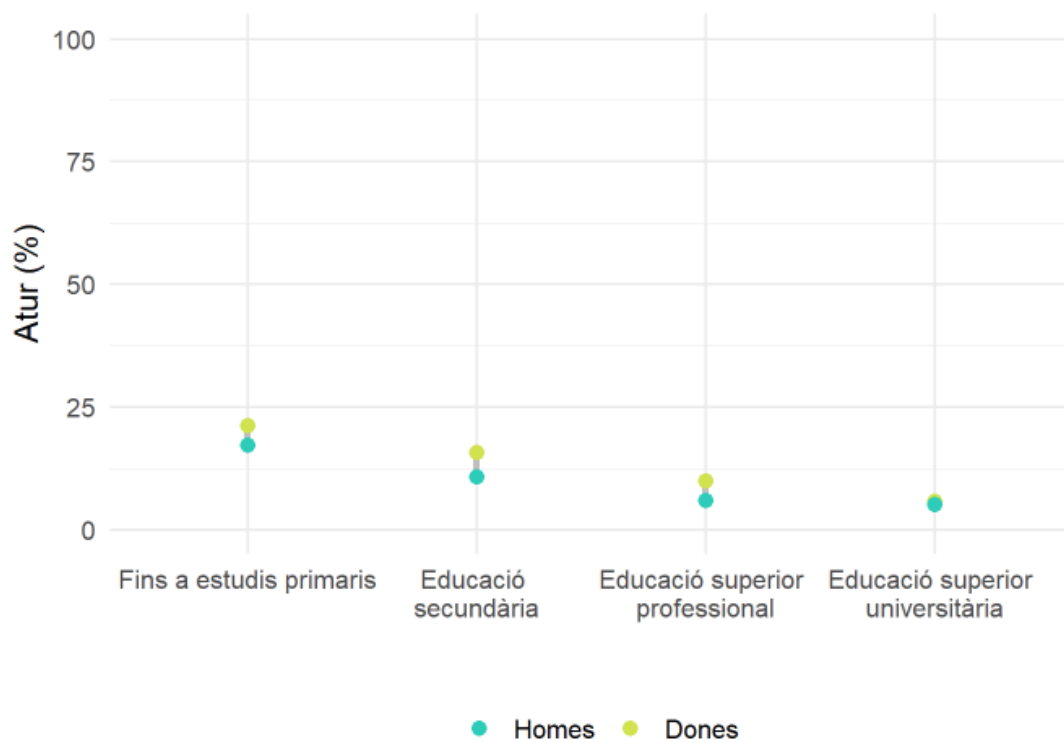
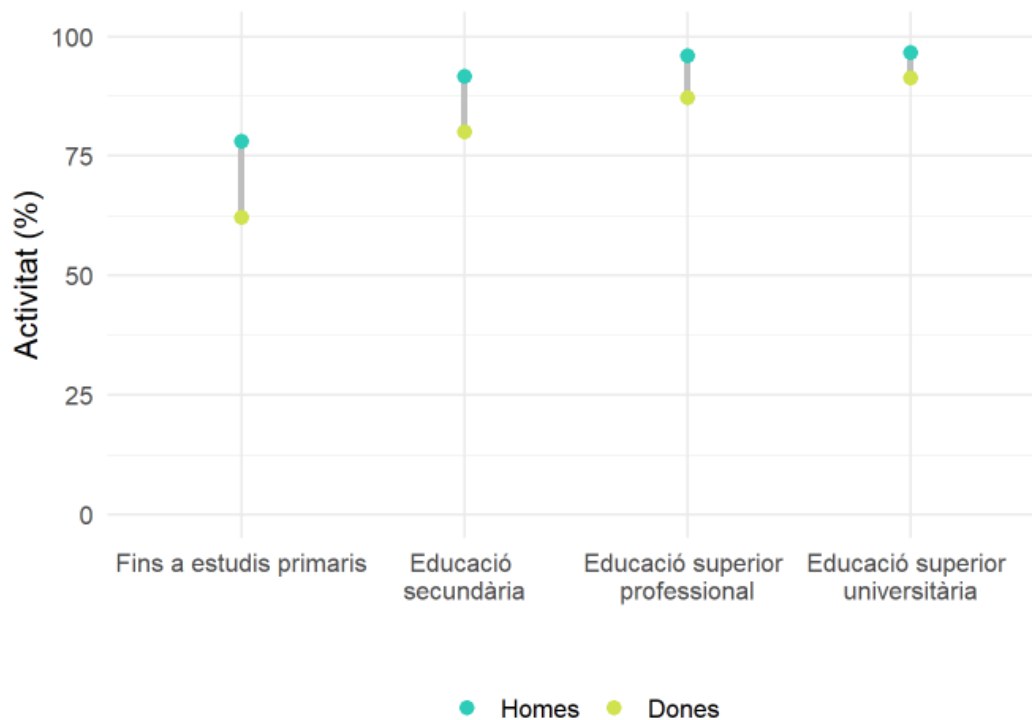


Figura 5. Població activa de 39 a 47 anys segons el nivell educatiu (2020)



## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

De les figures anteriors, se'n desprenen les conclusions següents:

- a) Com més alt és el nivell educatiu, hi ha més persones actives, presenten un percentatge més elevat d'ocupació i una taxa més baixa d'atur.
- b) Com més alt és el nivell educatiu, més petites són les diferències per sexe pel que fa al nivell d'ocupació (passa de 19,7 punts percentuals per a qui té fins a educació primària a 5,8 punts per a qui té educació superior universitària).
- c) No hi ha diferències entre homes i dones en els nivells d'atur per a les persones amb educació superior universitària.

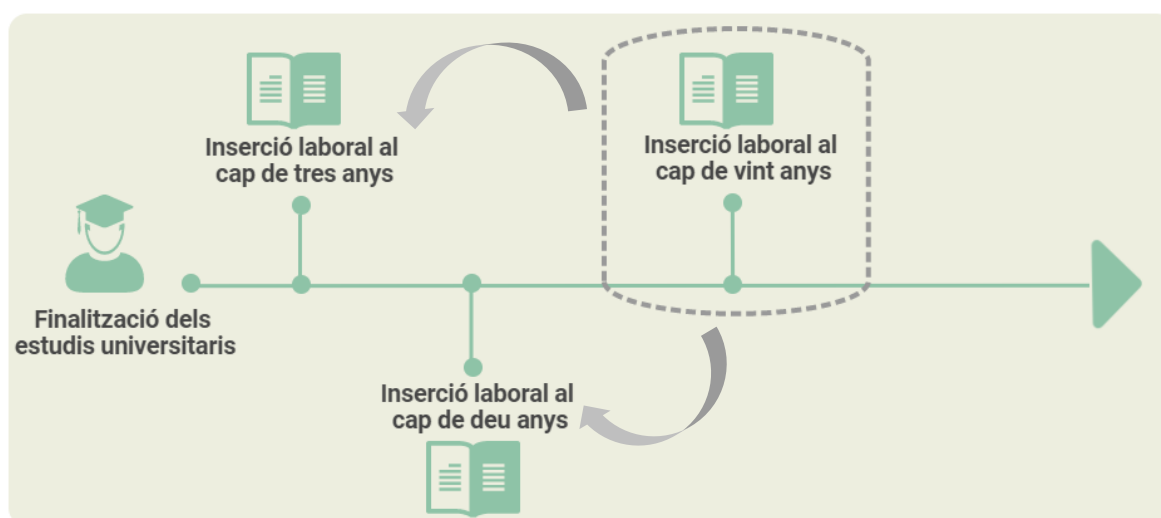
## > Disseny de l'estudi al cap de vint anys de l'obtenció del títol universitari

L'informe que teniu a les mans és la síntesi de les anàlisis dutes a terme a partir de les dades recollides entre les persones titulades en el SUC vint anys després d'haver obtingut el títol, mitjançant una **enquesta** on es preguntava sobre diferents qüestions:

- **Factors relacionats amb l'ocupació:** volum de persones ocupades, persones aturades, sector d'ocupació, lloc de treball.
- **Qualitat de l'ocupació:** adequació del lloc de treball, estabilitat contractual, tipus de funcions desenvolupades, guanys, tipus de jornada, satisfacció laboral.
- **Condicions familiars i mesures de conciliació:** estructura familiar, persones dependents a càrrec, hores de dedicació a la llar i a la feina, mesures adoptades per compatibilitzar feina i llar.
- **Elements de discriminació en el lloc de treball:** criteris per a la promoció, discriminació salarial.
- **Oportunitats i disposició a fer determinades tasques en el lloc de treball:** assumir responsabilitats, iniciar projectes, viatjar o treballar fora, entre d'altres.

L'objectiu principal és estudiar quines són les condicions laborals d'homes i dones al cap de vint anys de la seva trajectòria laboral. Per copsar els canvis experimentats en aquest interval de temps, la informació recollida és comparada amb les dades obtingudes de la mateixa cohort al cap de tres anys d'haver-se graduat i, en alguns casos, amb els resultats obtinguts al cap de deu anys. Les dades permeten, per tant, fer una aproximació longitudinal al fenomen de les desigualtats de sexe en la inserció laboral.

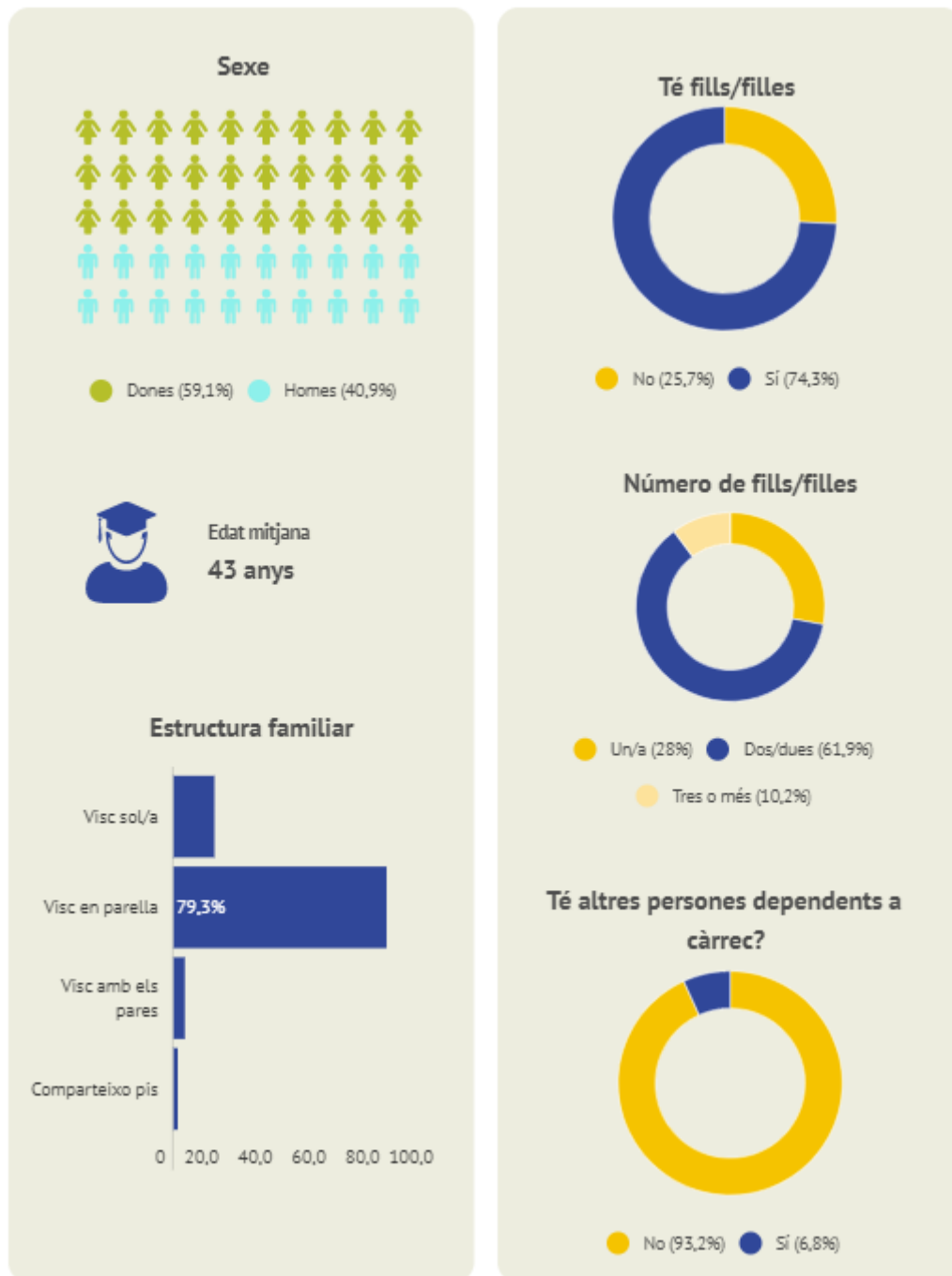
Figura 6. Esquema temporal de l'estudi





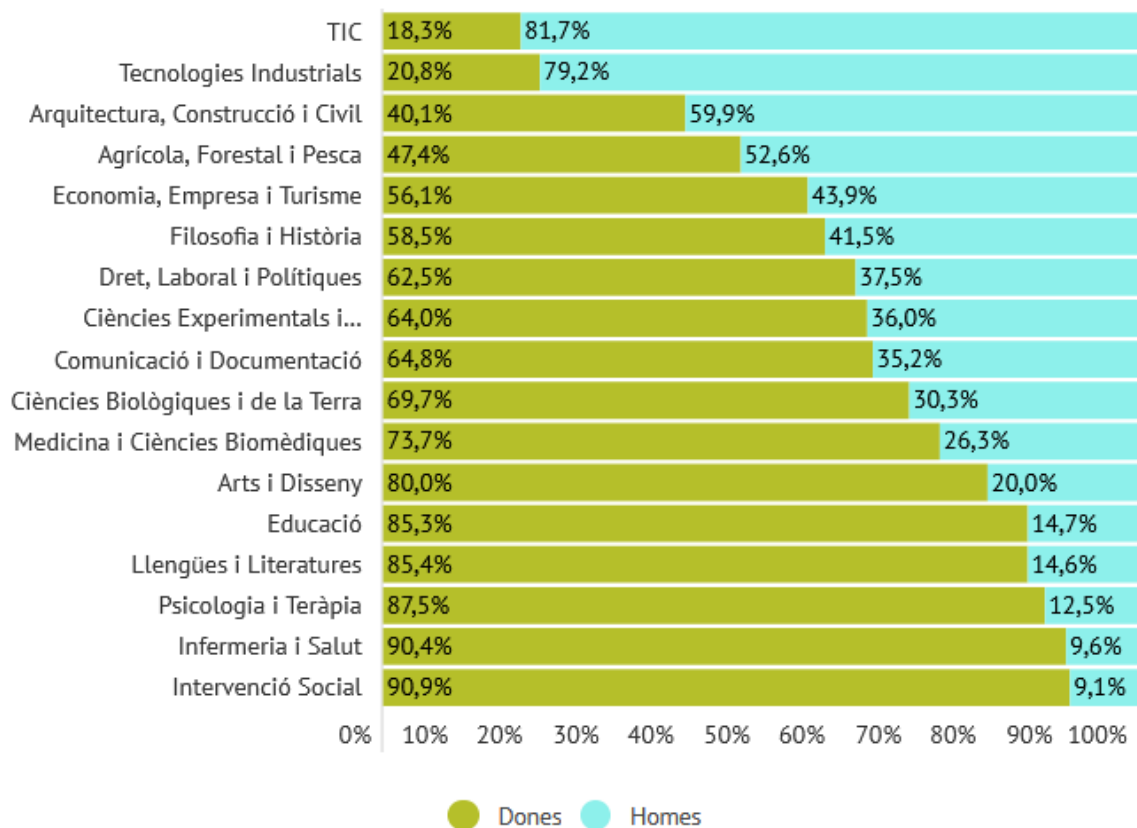
## LES PERSONES ENQUESTADES VINT ANYS DESPRÉS D'HAVER OBTINGUT EL TÍTOL UNIVERSITARI

Figura 7. Característiques personals i familiars de les persones enquestades (2020)



## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Figura 8. Distribució per subàmbit ampliat dels homes i dones enquestats graduats el 2001<sup>8</sup>



<sup>8</sup> Les dades procedeixen d'UNEIX.

## EVOLUCIÓ DE LES DIFERÈNCIES ENTRE HOMES I DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

### > Ocupació i inactivitat de les persones graduades

Figura 9. Evolució del percentatge de població ocupada

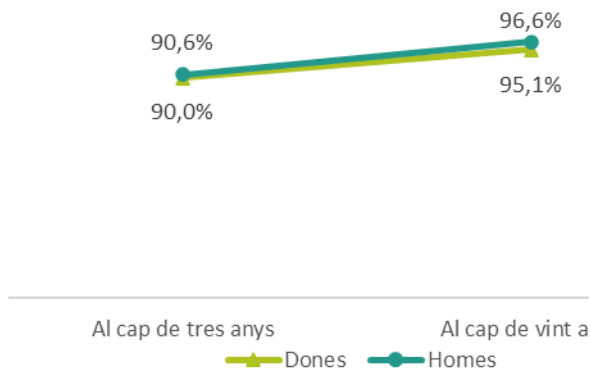


Figura 10. Evolució del percentatge d'inactivitat<sup>9</sup>

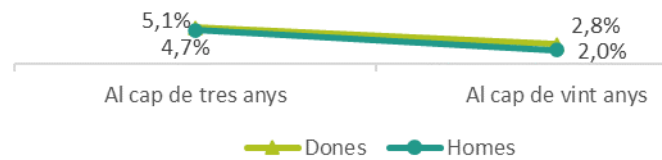
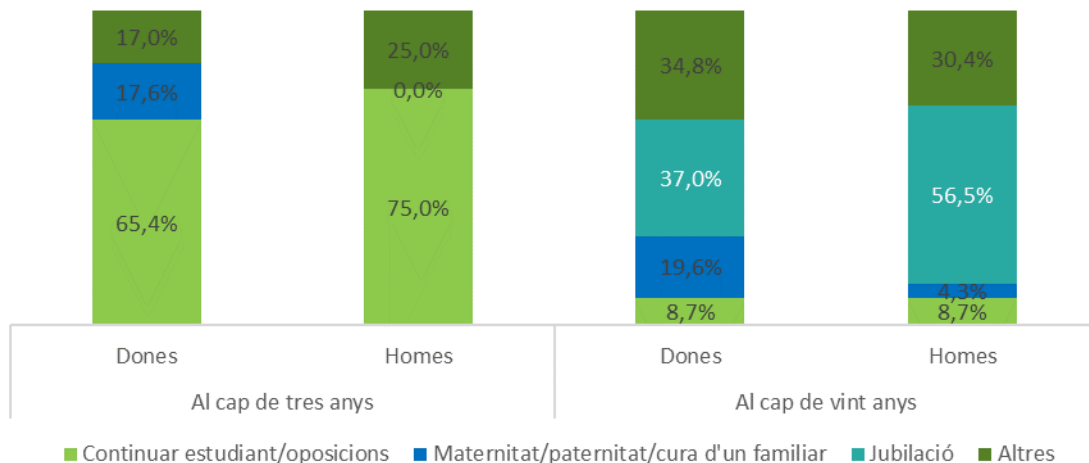


Figura 11. Evolució dels motius de la inactivitat



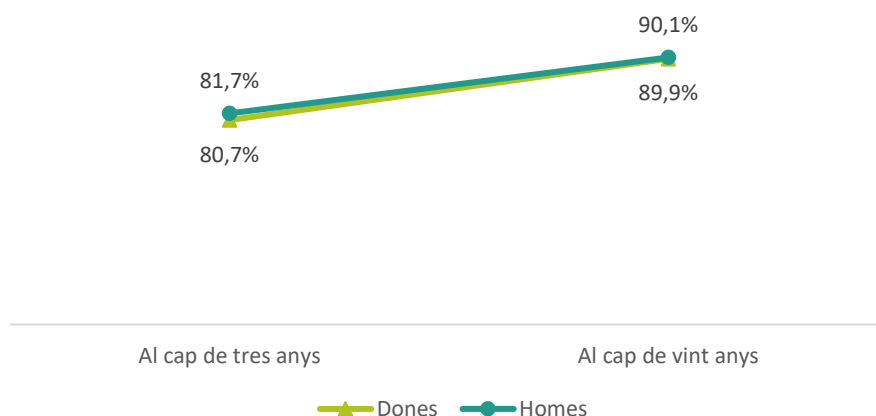
<sup>9</sup> El percentatge de persones inactives al cap de tres anys correspon a un total de 565, i al cap de vint anys es redueix a 70 persones.

Al cap de vint anys de la graduació, el nivell d'ocupació ha crescut sense que hi hagi diferències entre tots dos sexes, i gairebé no hi ha inactivitat

- Només el 2% dels homes i el 3% de les dones estan inactius vint anys després d'acabar els estudis.
- D'aquests, la majoria ho són per jubilació (el 57% en el cas dels homes i el 37% en el cas de les dones) o per altres motius, la majoria dels quals vinculats amb la salut.
- La inactivitat per cura d'un familiar és més present com a motiu entre les dones (20%,  $n = 9$ ) que per als homes (4%,  $n = 1$ ).
- Cal destacar que l'opció d'inactivitat al cap de tres anys per fer una inversió en capital educatiu o per preparar-se per a unes oposicions, on els homes superen en 10 punts percentuals les dones, marca un avantatge competitiu en termes de qualificació, que pot tenir implicacions fortes per a la desigualtat per raó de sexe en les perspectives professionals futures.

### > Adequació de la feina

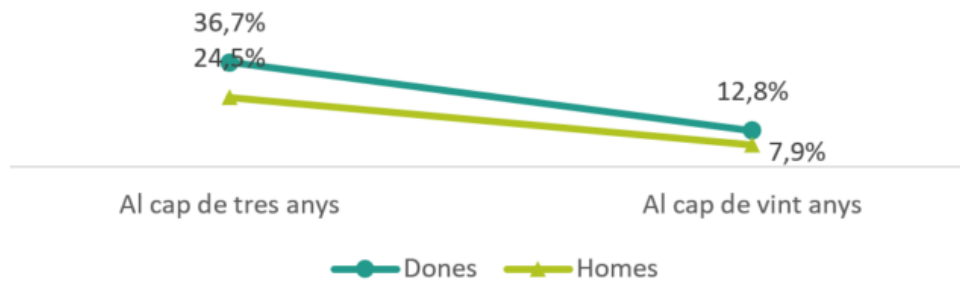
Figura 12. Evolució de la realització de funcions universitàries en el lloc de treball



La qualitat de la inserció laboral augmenta amb els anys, i tant ells com elles desenvolupen funcions adequades al seu nivell de qualificació

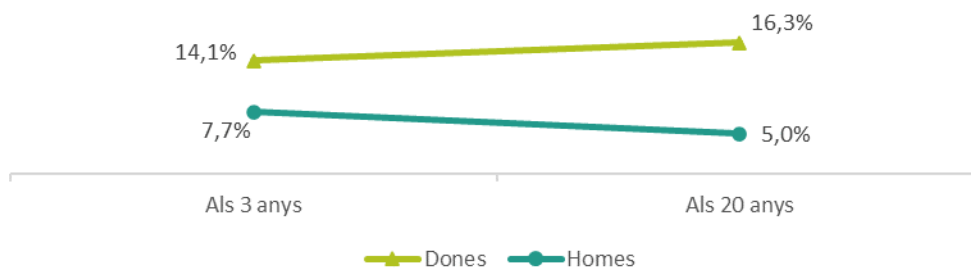
## > Condicions laborals

Figura 13. Evolució de la contractació temporal



Amb els anys, la temporalitat, una condició més freqüent entre elles, es redueix, i la distància inicial entre homes i dones també s'escurça, tot i que representa gairebé el doble

Figura 14. Evolució de l'ocupació a temps parcial<sup>10</sup>



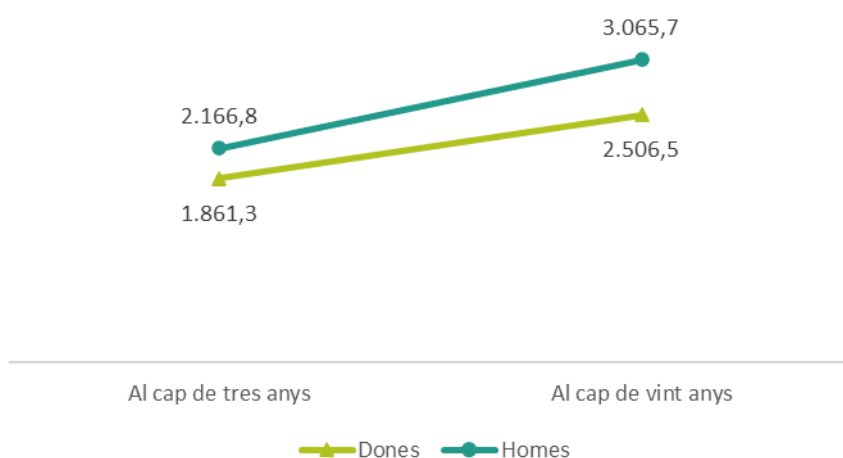
<sup>10</sup> A causa de la manca de dades de la mateixa promoció al cap de tres anys d'haver obtingut el títol, les dades aportades per a aquest moment temporal són les corresponents a l'edició de l'enquesta d'inserció laboral 2008, que fa referència a les persones graduades el 2004.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Al cap de vint anys d'haver-se graduat, el volum de dones que opten pel treball a temps parcial augmenta, i es triplica respecte del d'homes

- Si bé la parcialitat és una condició laboral feminitzada des de la inserció inicial, en assolir més anys de trajectòria laboral, i per tant l'arribada de la maternitat/paternitat, encara són més les dones que, sense deixar la feina, redueixen la jornada i passen a treballar a temps parcial.

Figura 15. Evolució dels guanys bruts mensuals de la població ocupada a temps complet

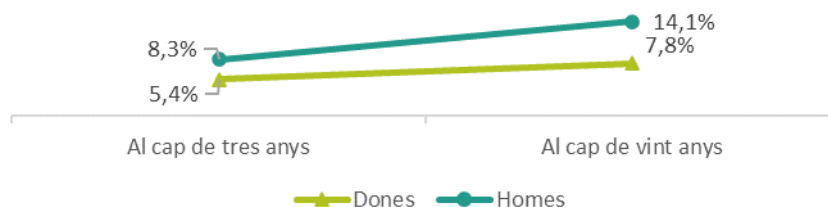


La bretxa salarial entre homes i dones s'incrementa amb el pas dels anys

- La bretxa salarial existeix en la inserció laboral inicial, i s'incrementa al cap de vint anys de recorregut en el mercat laboral.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Figura 16. Evolució del percentatge de persones amb contracte de tipus autònom<sup>11</sup>



**Hi ha el doble de contractes d'autònom entre els homes que entre les dones al cap de vint anys de la graduació**

- L'emprenedoria s'incrementa amb els anys d'experiència professional, ja que és més present passats vint anys de carrera que en la inserció inicial.

Taula 1. Ordenació dels subàmbits detallats amb un percentatge més alt de contractes d'autònom

	Població enquestada		Dones		Homes	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Dret</b>	30	10,1	13	9,8%	17	10,6%
<b>Arquitectura</b>	25	8,4	9	6,8%	16	9,9%
<b>Administració d'Empreses</b>	19	6,6	8	6,0%	12	7,5%
<b>Edificació</b>	19	6,6	4	3,0%	16	9,9%
<b>Agrícola i Producció d'Aliments</b>	16	5,3	6	4,5%	9	5,6%
<b>Personal Sanitari</b>	15	5,2	10	7,5%	5	3,1%
<b>Medicina i Odontologia</b>	12	4,2	9	6,8%	4	2,5%
<b>Filologies Estrangeres</b>	12	4,0	10	7,5%	2	1,2%
<b>Comunicació</b>	11	3,6	6	4,5%	5	3,1%
<b>Psicologia</b>	11	3,6	9	6,8%	1	0,6%
<b>Enginyeria Industrial i Organització</b>	10	3,3	1	0,8%	8	5,0%

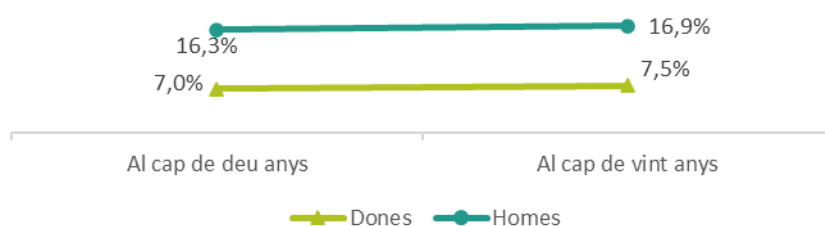
<sup>11</sup> Es calculen les persones amb contracte d'autònom per compte propi.

Aproximadament 1 de cada 10 contractes d'autònom és del subàmbit de Dret

- Es tracta d'una opció laboral vinculada a les professions liberals, com ara l'advocacia, l'arquitectura o la medicina, sense gaires diferències entre sexes.
- Les diferències per sexe es produeixen en disciplines on l'emprenedoria és més minoritària. Les dones mostren més emprenedoria en disciplines de l'àmbit de Salut, mentre que ells ho fan en el d'Enginyeries.

## > Funcions de direcció

Figura 17. Evolució de la realització de funcions de direcció/gerència en el lloc de treball<sup>12</sup>



Les funcions de direcció/gerència són més presents entre els homes que entre les dones al cap de vint anys d'inserir-se en el mercat laboral, i els percentatges es mantenen respecte de la situació al cap de deu anys de la graduació



<sup>12</sup> No es disposa d'informació de la mateixa promoció al cap de tres anys d'haver-se graduat. La comparativa s'ha fet entre les dades recollides al cap de deu anys i al cap de vint d'obtenir el títol per a la submostra de la qual es disposa de dades: Història, Economia i Administració i Direcció d'Empreses, Medicina, Enginyeria Química i Enginyeria Tècnica Agrícola. Es mostra el volum de persones amb nivell de responsabilitat de direcció, excloent-ne les persones amb contracte d'autònom per compte propi.



## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Figura 18. Resum de les tendències laborals vint anys després d'obtenir el títol universitari



El nivell d'**ocupació** es manté equiparat entre homes i dones al cap de vint anys, i la **inactivitat** es redueix fins al 2,5%.

Pel que fa a la **temporalitat** i l'**adequació** de l'ocupació, a mesura que avança la carrera professional, es redueixen les diferències per sexe.

La **jornada a temps parcial**, més present entre les dones, experimenta un increment del desequilibri entre homes i dones amb el pas dels anys.

Els **guanys bruts mensuals** més elevats es concentren més en el sexe masculí, i augmenten les diferències respecte de les dones.

L'**emprenedoria**, tot i que poc present, és masculinitzada i creix entre els homes al cap de vint anys de la graduació.

## ANÀLISI DE LES PRINCIPALS DESIGUALTATS ENTRE HOMES I DONES EN EL MERCAT DE TREBALL

### La importància dels estudis cursats per explicar les principals desigualtats per sexe

Figura 19. Diferències per sexe en els principals indicadors laborals<sup>1314</sup>

	Responsabilitats de direcció/gestió	Jornada completa	Guanyos bruts mensuals
Filosofia i Història			H
Llengües i Literatures			H
Economia, Empresa i Turisme	H	H	
Dret, Laboral i Polítiques	H	H	
Comunicació i Documentació			
Educació		H	H
Ciències Biològiques i de la Terra	H		
Ciències Experimentals i Matemàtiques	H	H	H
Infermeria i Salut			H
Psicologia i Teràpia			
Medicina i Ciències Biomèdiques			
Arquitectura, Construcció i Civil	H	H	
Tecnologies Industrials	H	H	
TIC	H	H	H
Agrícola, Forestal i Pesca		H	

### Les diferències identificades entre homes i dones en els diferents indicadors d'inserció laboral no són generalitzables a tots els subàmbits disciplinaris

- Els indicadors que concentren més diferències, i a favor dels homes són: l'ocupació de càrrecs de direcció/gerència, la jornada completa i els guanyos bruts mensuals.

<sup>13</sup> La taula representa el resultat de la prova d'hipòtesi per a la diferència de mitjanes poblacionals entre dos grups (dones vs. homes per a cada subàmbit) per als principals indicadors de qualitat d'inserció laboral en què s'han evidenciat diferències entre homes i dones. S'ha exclòs de l'anàlisi el treball autònom perquè suposa una  $n$  insuficient. Es considera com a contrast principal, o hipòtesi nul·la, la igualtat de mitjanes poblacionals. La prova  $t$  de Student es realitza amb una confiança del 95%. Les caselles pintades amb una H indiquen una puntuació més alta per al col·lectiu dels homes. Per aquests indicadors no hi ha cap casella on es doni una puntuació més alta per al col·lectiu de les dones.

<sup>14</sup> No es mostren dades dels subàmbits Arts i Disseny i Intervenció Social, per la feblesa de la mostra obtinguda.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

- No s'han trobat diferències per sexe a Comunicació i Documentació, a Psicologia i Teràpia, ni a Medicina i Ciències Biomèdiques.
- Per subàmbit, la variable dels guanys només presenta diferències significatives en 6 dels 15 subàmbits analitzats, tots 6, però, amb diferències a favor dels homes.
- Ara bé, caldria examinar si aquesta variabilitat en les diferències que s'observa en cada subàmbit ampliat continua sent atribuïda al sexe o bé s'explica perquè hi ha, com ja s'ha evidenciat, una clara segregació horitzontal en la tria d'estudis.

### Jornada laboral, salari, sexe i família

#### > Sexe i família per explicar la jornada a temps parcial<sup>15</sup>

Figura 20. Ocupació a temps parcial per sexe i grup d'edat al cap de vint anys de la graduació<sup>16</sup>

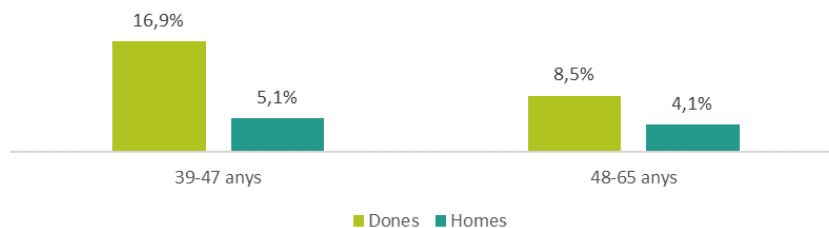
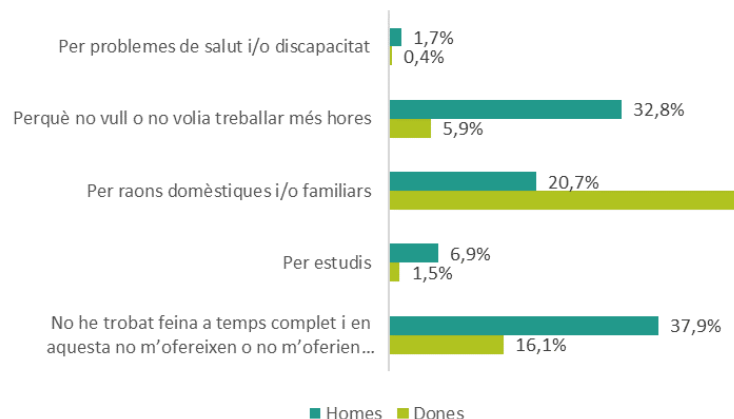


Figura 21. Motiu principal pel qual s'ha optat per una ocupació a temps parcial al cap de vint anys de la graduació



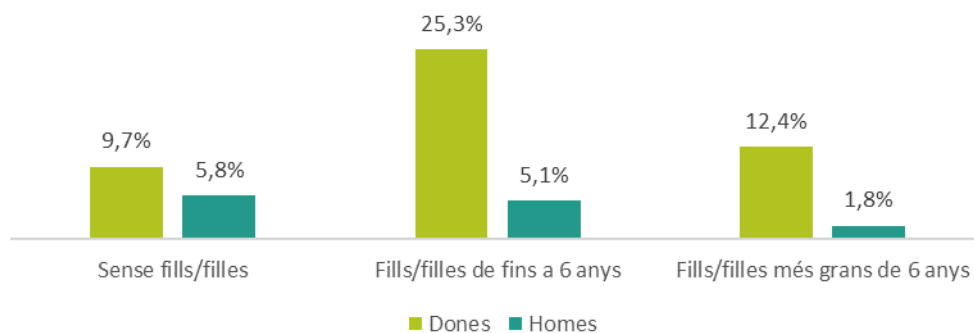
<sup>15</sup> Per a aquest indicador no es disposa de dades de les edicions anteriors.

<sup>16</sup> El grup d'edat de més de 65 anys no es representa per la manca de mostra.

### L'ocupació a temps parcial és una opció clarament feminitzada en la franja d'edat de 39 a 47 anys, coincidint de ple amb la maternitat/paternitat<sup>17</sup>

- La raons domèstiques i/o familiars són el motiu principal d'aquesta opció d'ocupació en 3 de cada 4 dones. Això pot estar apuntant l'adaptació laboral que protagonitzen les dones arran d'un moment del cicle vital que coincideix amb la maternitat de graduades universitàries que segueixen itineraris d'estudis i laborals llargs.
- Aquesta pràctica del treball remunerat té un doble efecte. D'una banda, un de directe: la reducció en els guanys que implica un decrement en les hores de feina. Però, d'altra banda, segons la bibliografia, es tracta d'una pràctica que té també uns efectes indirectes: és una decisió que sovint implica orientar-se a triar feines per sota de la qualificació obtinguda (degradació ocupacional), ja que no totes les ocupacions permeten una jornada a temps parcial (CONNOLLY; GREGORY, 2009); limita les possibilitats de promoció laboral i de progressió en la trajectòria professional, i també té un impacte en les pensions de jubilació, cosa que exposa la dona a una vulnerabilitat més gran en l'etapa de la vellesa (PAZOS, 2013, 145).

Figura 22. Ocupació a temps parcial de les persones que viuen en parella amb fills/filles o sense



### Tenir fills/filles fa més probable que les dones treballin a temps parcial. Un cop la canalla creix, s'observa que una part de les dones deixen aquesta modalitat de jornada i tornen a la de temps complet

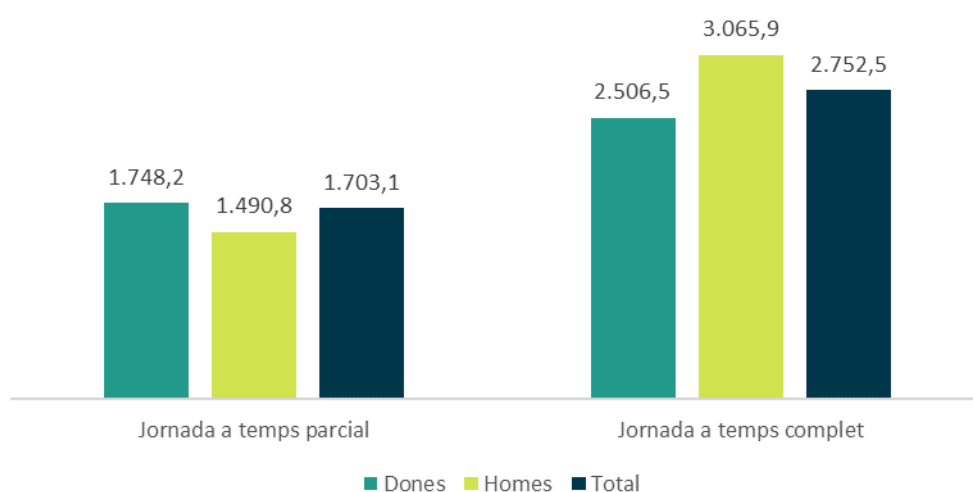
- Aquesta retirada parcial del mercat laboral contrasta amb altres pràctiques de les dones als països nòrdics: per exemple, tenen una tendència més marcada a optar per interrompre del tot la carrera professional durant la maternitat per l'accessibilitat a

<sup>17</sup> S'ha detectat una associació estadísticament significativa entre sexe i ocupació en una feina amb jornada a temps parcial en les persones que es troben en el grup d'edat de 39 a 47 anys ( $\chi^2$  de Pearson = 79,157,  $df = 1$ ,  $p < 0,001$ ).

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

serveis d'atenció a la infància de qualitat i de més llarga durada. Per tant, aquests comportaments s'han d'entendre en el marc decisional i de tria que fan les persones en funció de les opcions disponibles. Per entendre millor aquest fenomen, és important tenir en compte els diferents règims polítics redefinits amb perspectiva de gènere, que classifiquen els països segons el tipus de polítiques orientades a incentivar el retorn de la dona al mercat de treball, les polítiques de permisos de maternitat/paternitat, els programes de suport a les famílies i les polítiques de flexibilitat en el treball (EUROFOUND, 2016, 69).

Figura 23. Diferències salarials segons el tipus de jornada laboral realitzada



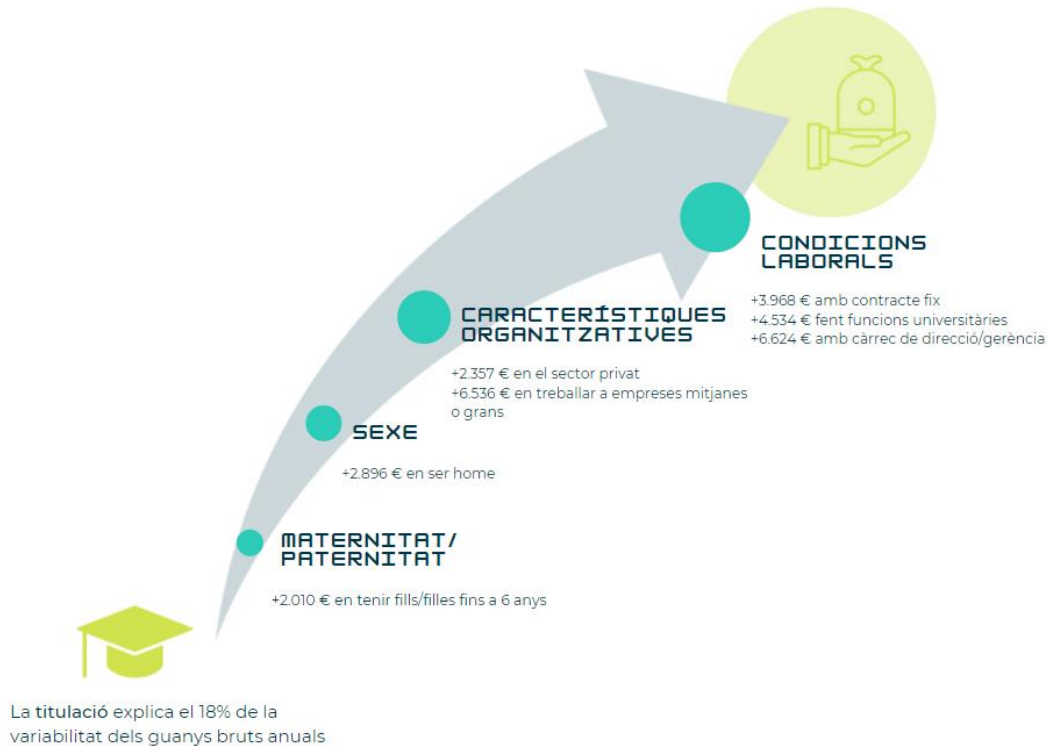
**El tipus de jornada està fortament associat als guanys obtinguts: com més temps de participació en el mercat laboral, més ingressos<sup>18</sup>**

- Mentre que entre les persones que treballen a temps parcial les dones superen lleugerament els homes, la bretxa salarial de les dones a temps complet s'incrementa respecte dels seus companys.

<sup>18</sup> Els guanys salarials presenten diferències significatives entre qui treballa a temps parcial i qui ho fa a temps complet (U de Mann-Whitney = 648.312,5,  $p < 0,001$ ).

## > Estudis, sexe, família i organització per explicar la bretxa salarial

Figura 24. Factors explicatius dels guanys bruts anuals de les persones ocupades a temps complet<sup>19</sup>



### La variabilitat en els guanys bruts anuals ve explicada, en gran part, per la titulació obtinguda

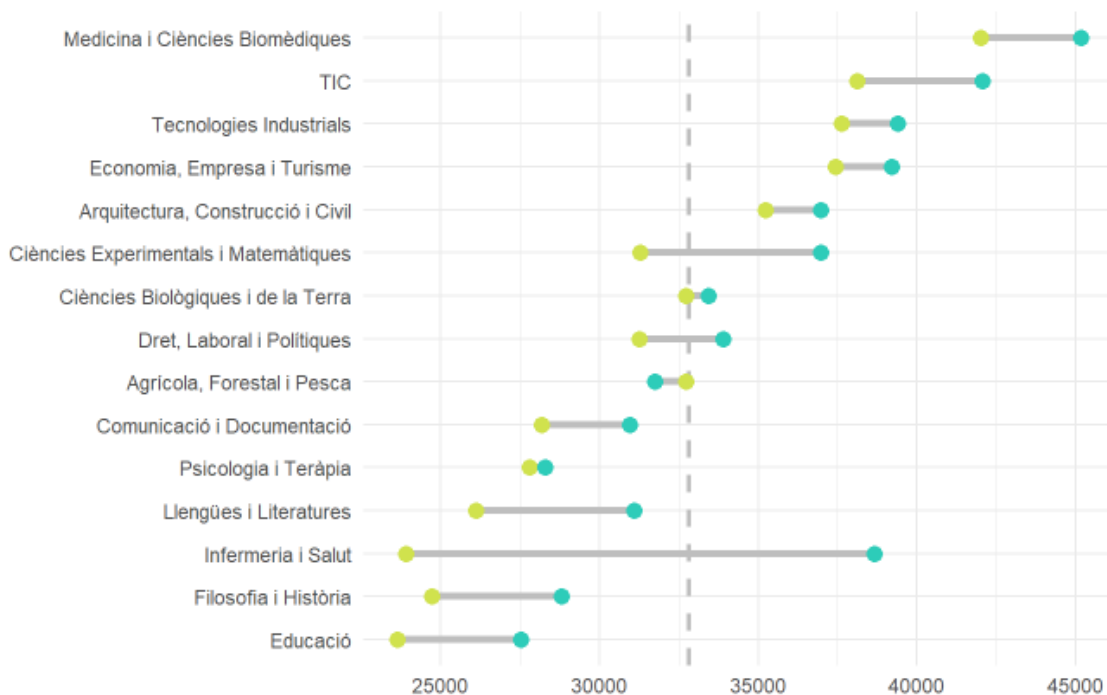
- Ser home influeix en el fet de tenir uns guanys superiors, independentment de la titulació cursada, tot i que l'impacte que té és més reduït que la mateixa titulació (vegeu la figura 25).
- De la mateixa manera, el tipus d'organització (empresa mitjana o gran i sector privat) i les condicions laborals (tenir contracte fix, fer funcions universitàries i tenir un càrrec de direcció/gerència) són els aspectes que proporcionen un increment més elevat en els guanys.
- Independentment del sexe, el model també indica que tenir fills/filles de fins a 6 anys està relacionat amb un increment en els guanys. Aquest resultat va en el sentit contrari

<sup>19</sup> S'ha fet un model lineal multinivell per analitzar la diferència entre homes i dones en els guanys bruts anuals obtinguts amb la titulació com a efecte aleatori i explicat per: edat, maternitat/paternitat, sector de l'empresa, dimensió de l'empresa, càrrecs de direcció/gerència, tipus de contracte i funcions realitzades a la feina. La variància explicada pel conjunt de variables introduïdes com a efectes fixos és de l'11%.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

de la hipòtesi que parla de la penalització que comporta la maternitat/paternitat en termes salarials, almenys per al col·lectiu de persones universitàries (vegeu la figura 26).

Figura 25. Guanys bruts anuals dels homes i les dones amb jornada a temps complet, per subàmbit ampliat



### La bretxa salarial a favor dels homes persisteix vint anys després d'obtenir el títol<sup>20</sup>

- Les diferències salarials són a favor dels homes en tots els casos, llevat del subàmbit d'Agrícola, Forestal i Pesca. Hi ha una distància salarial destacable a Infermeria i Salut, seguit de TIC i de Ciències Experimentals i Matemàtiques.

<sup>20</sup> L'anàlisi de la variància (ANOVA) dels guanys en els diferents ensenyaments per a dones i per a homes indica una  $F = 6,389$ ,  $p < 0,001$  i una  $F = 3,030$ ,  $p < 0,001$ , respectivament. El valor més alt de  $F$  en les dones indica que elles tenen uns guanys mitjans més diferents entre grups (agrupació d'estudis) que els homes i, per tant, la tria de titulació adquireix un pes més gran per als guanys futurs a rebre.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

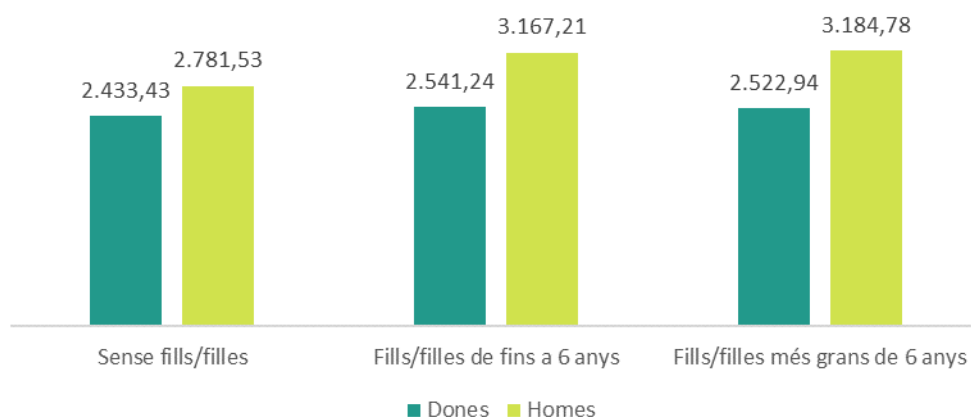
Taula 2. Distribució per branca d'ocupació de la població ocupada a temps complet titulada en el subàmbit d'Infermeria i Salut, i guanys bruts mensuals mitjans per branca

	n		%		Guanys bruts mensuals mitjans dins de la branca	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Indústria	1	2	1,1%	11,1%	3.088,2	3.303,9
Serveis al consumidor	6	3	6,7%	16,7%	2.350,6	2.898,2
Serveis a empreses	1	0	1,1%	0,0%	2.554,4	3.013,5
Administració pública	1	3	1,1%	16,7%	2.542,2	2.921,9
Educació, cultura i recerca	5	0	5,6%	0,0%	2.124,9	2.653,0
Sanitat i assistència social	75	10	84,3%	55,6%	2.528,8	3.217,3
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>18</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.498,3</b>	<b>3.058,5</b>

### La bretxa salarial observada en el subàmbit d'Infermeria i Salut s'explica principalment pel sector econòmic d'inserció

- Aproximadament 8 de cada 10 dones estan ocupades en la branca de sanitat i assistència social, mentre que en els homes aquesta proporció baixa a 5 de cada 10. L'altra meitat dels homes s'ocupen en sectors econòmics diversos, com ara la indústria, els serveis al consumidor o l'Administració.
- Els salaris mitjans per branca mostren com, en totes les branques, els homes presenten un nivell salarial superior al de les dones, fins i tot en la branca de sanitat i assistència social (2.528,8 €)<sup>21</sup>.

Figura 26. Guanys bruts mensuals de la població ocupada a temps complet amb fills/filles o sense



<sup>21</sup> En aquest cas específic, en examinar la posició que ocupen aquests homes que, malgrat que treballen en la mateixa branca econòmica que les dones, cobren un salari superior en 500 € aproximadament, s'observa que el 59% d'ells tenen algun tipus de responsabilitat, davant del 46% de les dones.



---

Tenir fills/filles duplica la bretxa salarial entre homes i dones

- Les dones amb jornada a temps complet que no tenen fills/filles guanyen el 87% del salari dels seus companys, però quan en tenen passen a guanyar cap al 80%.
- També s'observa que la condició de tenir fills/filles coincideix amb uns salaris més elevats tant per a homes com per a dones.

## > Sexe i família per explicar el sostre de vidre<sup>22</sup>

Figura 27. Factors de desigualtat en l'assumpció de càrrecs de responsabilitat sobre altres persones<sup>23</sup>



**Les dones en general, les persones sense fills/filles i qui treballa en el sector públic tenen menys probabilitats d'ocupar càrrecs de responsabilitat sobre altres persones**

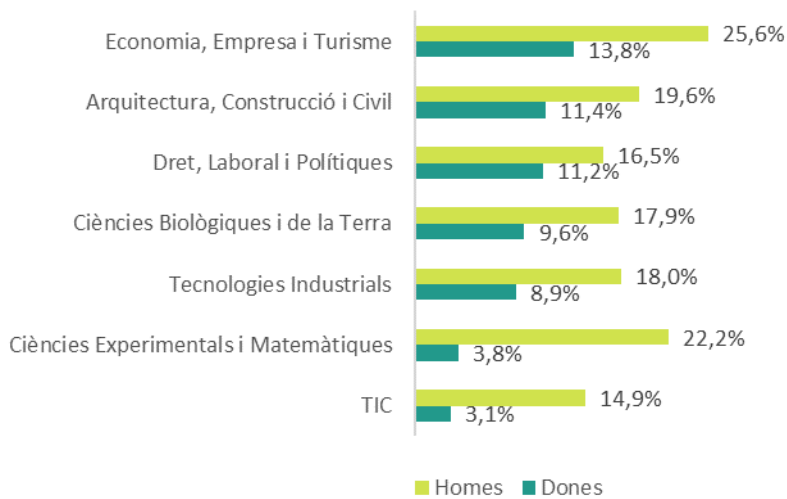
- En aquest cas, la titulació no explica l'assoliment d'aquesta mena de càrrecs; té més a veure amb les característiques personals i familiars, independentment del tipus d'organització.

<sup>22</sup> No s'hi han inclòs les persones amb contracte d'autònom per compte propi.

<sup>23</sup> En aquest cas, s'ha fet un model logístic per analitzar la diferència entre homes i dones, prenent com a variable dependent la probabilitat d'assolir un càrrec de responsabilitat sobre altres persones (només tenint en consideració les persones que treballen per compte d'altri), amb la titulació com a efecte aleatori i explicat per: edat, maternitat/paternitat, sector de l'empresa (públic/privat) i dimensió de l'empresa. L'elecció d'aquesta variable dependent és doble: d'una banda, perquè s'ha detectat que el salt en guanys es produeix entre qui té alguna mena de responsabilitat i qui no en té, i, de l'altra, perquè d'aquesta manera es copsa una realitat empresarial més àmplia, tant a les petites com a les mitjanes i grans empreses (amb més càrrecs de quadres intermedis i menys de direcció/gerència).

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

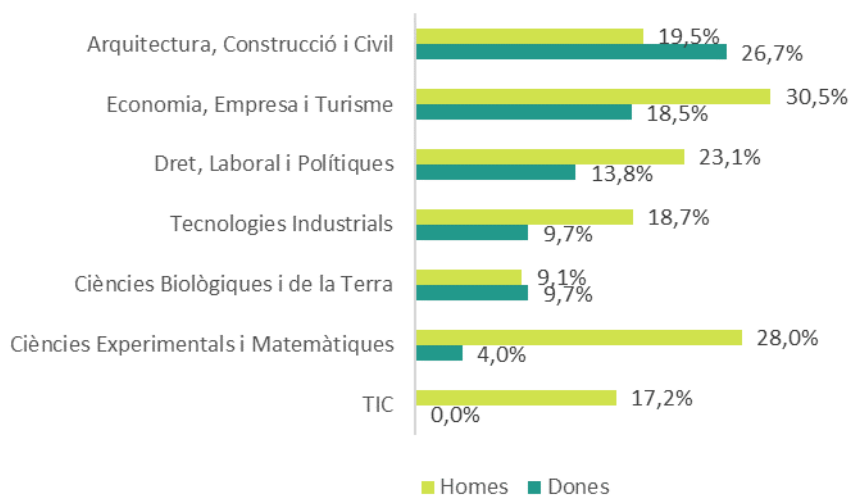
Figura 28. Càrrecs de direcció/gerència segons els subàmbits ampliats on s'han trobat diferències



### L'oportunitat de desenvolupar funcions de direcció/gerència és un tret masculinitzat

- Els subàmbits amb més sostre de vidre són Ciències Experimentals i Matemàtiques, TIC, i Economia, Empresa i Turisme. Es tracta tant de grups de titulacions fortament masculinitzades (per exemple, TIC) com d'altres on hi ha una representació equilibrada entre homes i dones titulats.

Figura 29. Càrrecs de direcció/gerència en persones ocupades a temps complet en el sector privat<sup>24</sup> segons els subàmbits ampliats on s'han trobat diferències



<sup>24</sup> S'analiza només el sector privat perquè és on hi ha més possibilitats d'assolir càrrecs de direcció/gerència.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Dins del sector privat, que és on hi ha més projecció per assumir càrrecs de direcció/gerència, es manté un cert sostre de vidre

- Tanmateix, a Arquitectura, Construcció i Civil i a Ciències Biològiques i de la Terra desapareix el sostre de vidre, i les dones opten a càrrecs de direcció/gerència als mateixos nivells que els homes.
- Però el sostre de vidre es manté allà on les diferències detectades eren més rellevants (TIC, Economia, Empresa i Turisme, i Ciències Experimentals i Matemàtiques).

Figura 30. Càrrecs de direcció/gerència en persones ocupades a temps complet en el sector privat, amb fills/filles o sense, per als subàmbits ampliat on s'han trobat més diferències

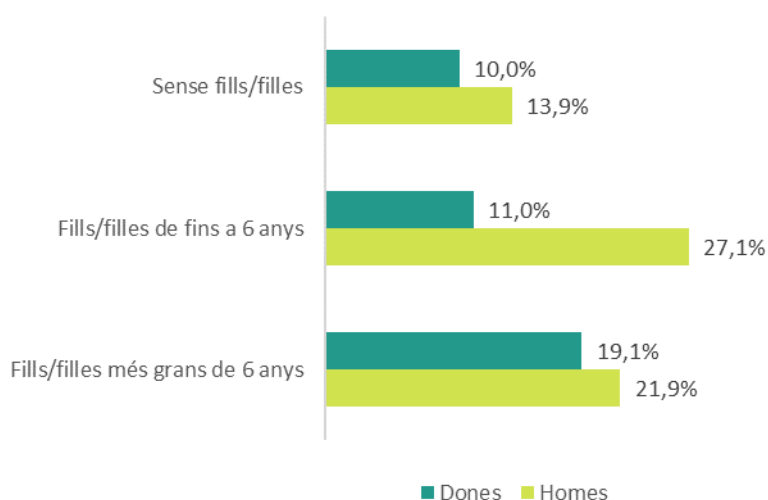
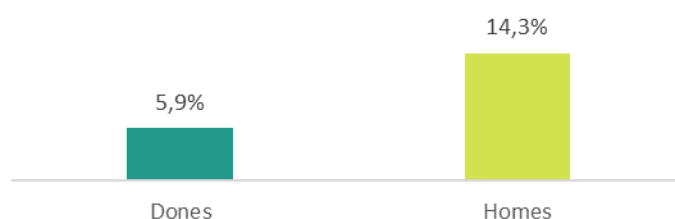


Figura 31. Càrrecs de direcció/gerència en les mateixes condicions laborals (persones ocupades a temps complet en el sector privat per als subàmbits ampliat on s'han trobat més diferències) quan es tenen fills/filles de fins a 6 anys i no s'ha optat per la mesura de conciliació de la jornada reduïda



---

**L'arribada de la maternitat/paternitat agreuja el desequilibri entre homes i dones en  
l'exercici de funcions de direcció/gerència**

- En el cas de les persones amb fills/filles que no s'han acollit a la jornada reduïda, i per tant tenen la mateixa dedicació laboral, la diferència entre tots dos sexes retalla, quedant-se en 8 punts percentuals<sup>25</sup>.

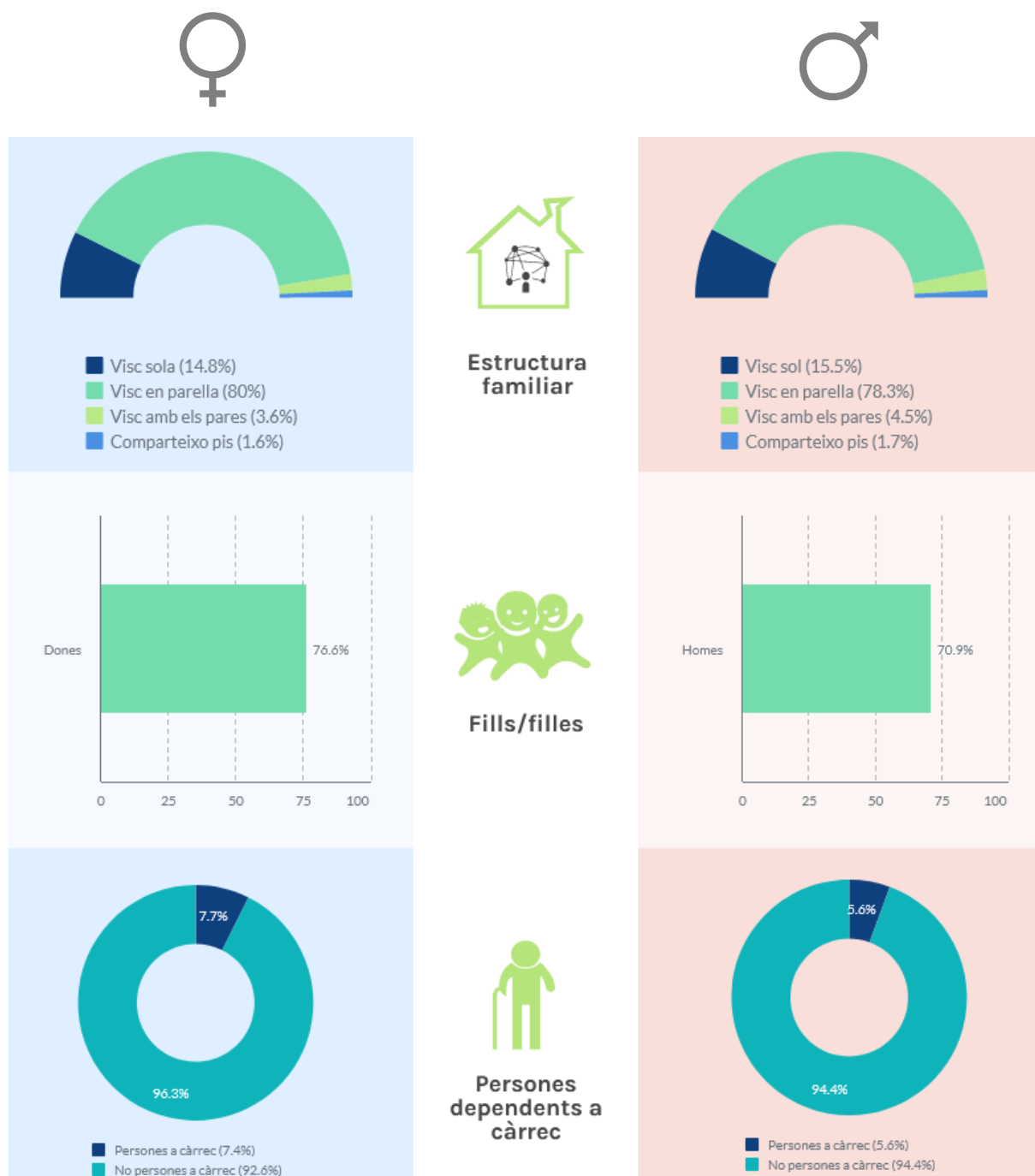
---

<sup>25</sup> Tot i la diferència en punts percentuals, la prova  $\chi^2$  de Pearson no mostra associació estadísticament significativa entre sexe i assumir càrrecs quan comparem homes i dones en mateixes condicions laborals i familiars.

## FAMÍLIA I TREBALL

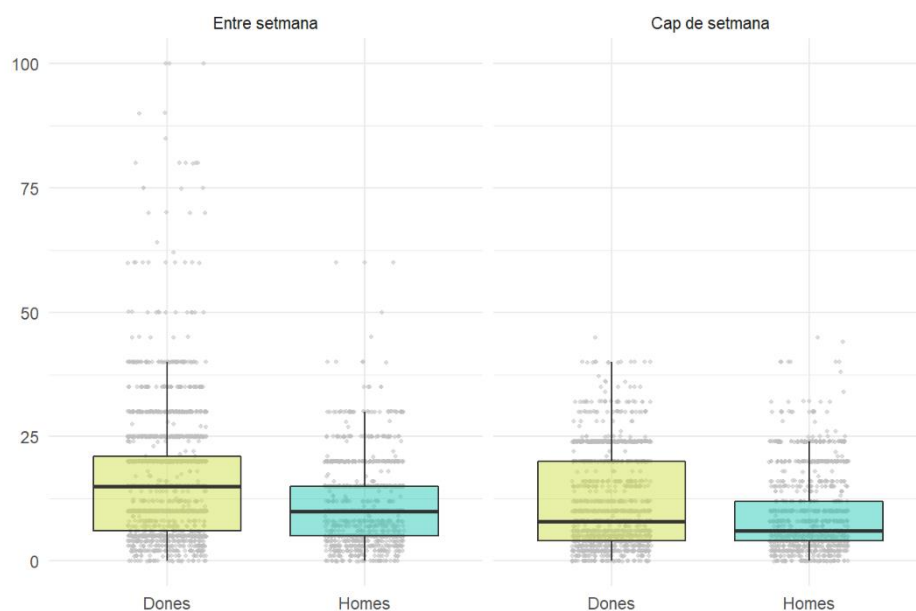
### > Característiques familiars

Figura 32. Característiques familiars principals de les persones enquestades



## > La jornada de treball a la llar

Figura 33. Hores de dedicació a les tasques domèstiques i de cura

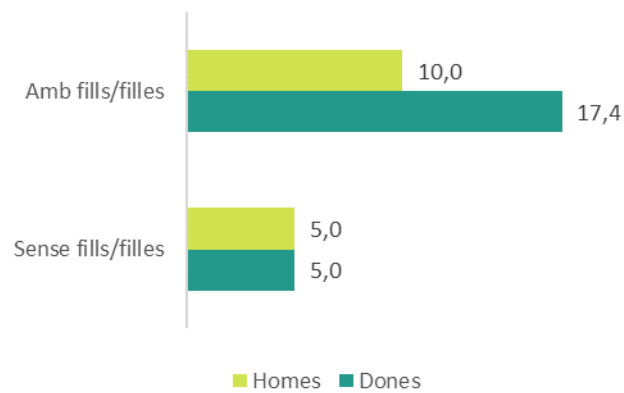


Elles dediquen més hores a les tasques de la llar i de cura que ells, i es reproduïx la divisió sexual del treball entre el col·lectiu de persones amb estudis superiors universitaris

- La dedicació a les tasques domèstiques i de cura és més desequilibrada durant la setmana que el cap de setmana, tot i mantenir-se la diferència entre tots dos sexes. El valor central d'hores dedicades a la llar durant la setmana és de 15 hores en les dones i de 10 hores en els homes. El cap de setmana el valor central és de 10 hores i 6 hores, respectivament.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Figura 34. Hores de dedicació a les tasques domèstiques durant la setmana, amb fills/filles o sense (mediana)



---

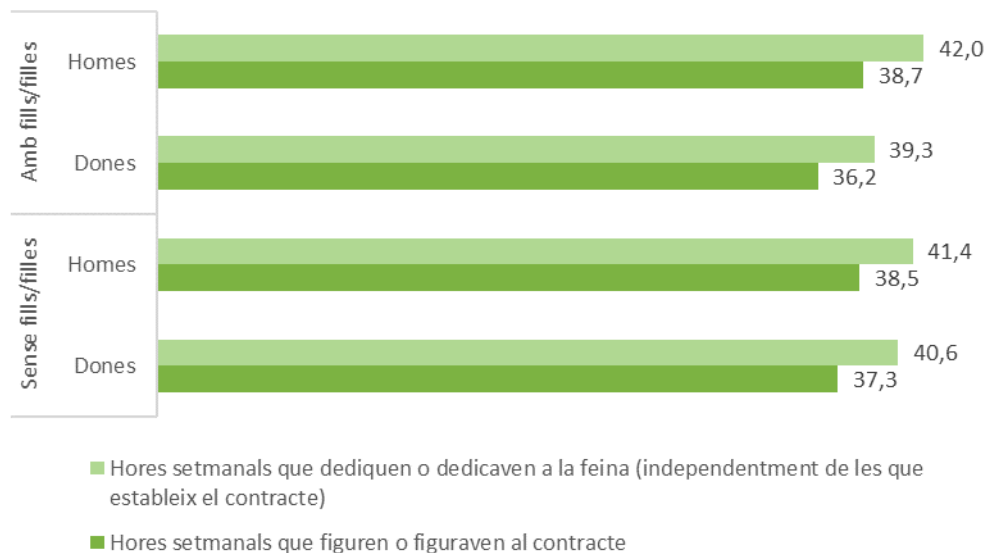
L'arribada de fills/filles suposa un increment important d'hores de dedicació a la llar, que recau més en les dones que en els homes

- Les dones amb fills/filles tripliquen durant la setmana les hores de dedicació, mentre que els homes en les mateixes condicions les doblen.



## > Conciliació i sexe

Figura 35. Hores setmanals contractades i hores setmanals reals de dedicació a la feina, amb fills/filles o sense



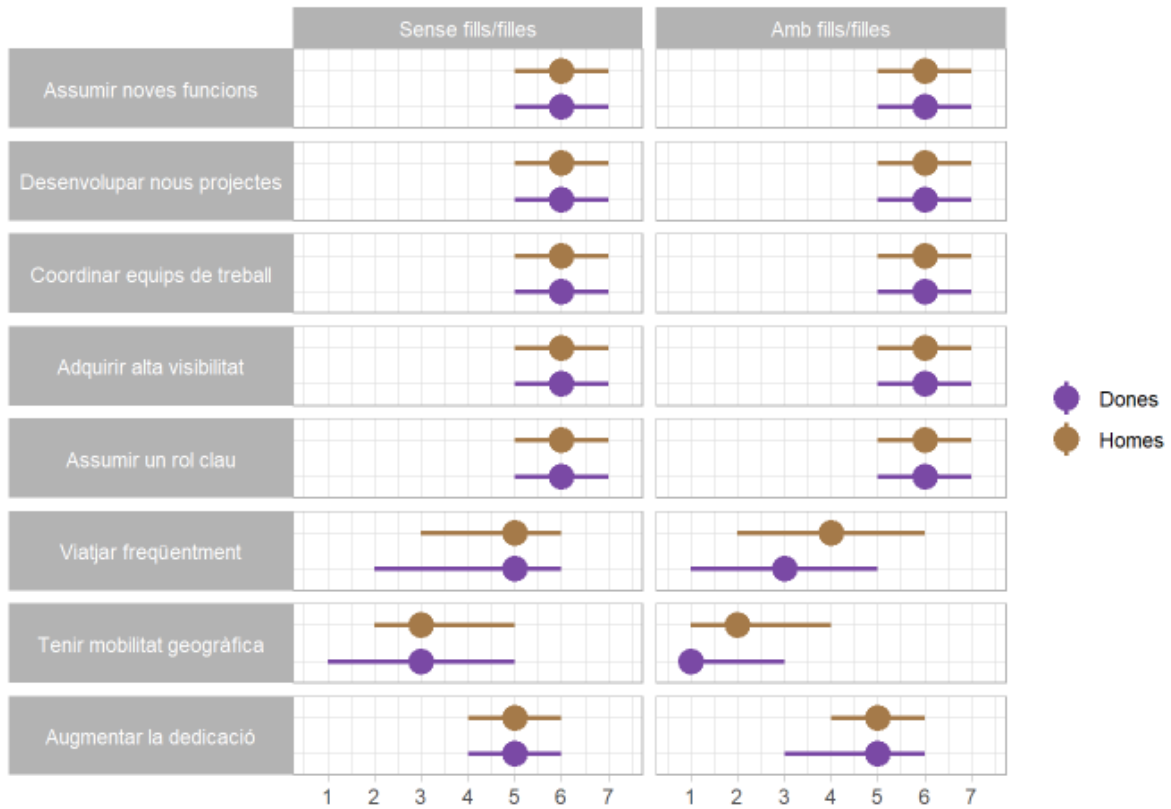
En els homes coincideix quan tenen fills/filles amb un augment de les hores de contracte laboral i de dedicació a la feina, mentre que en elles se n'observa una retallada<sup>26</sup>

- La maternitat/paternitat distancia clarament les hores de contracte i de dedicació reals a la feina entre homes i dones. Elles redueixen les hores de contracte i de dedicació real en tenir fills/filles, independentment de l'àmbit, mentre que ells les amplien i superen les hores de dedicació de quan no es tenen fills/filles. Això pot marcar un impacte important en les desigualtats de promoció laboral futura per sexe.

<sup>26</sup> La distribució d'hores, tant de contracte com de dedicació, presenta diferències significatives entre homes i dones (U de Mann-Whitney = 660,181,  $p < 0,001$ ).

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Figura 36. Nivell de disposició a fer determinades funcions o accions en el lloc de treball, amb fills/filles o sense (escala d'1 = inexistent a 7 = molt alt)<sup>27</sup>



En termes generals, no hi ha diferències en la disposició d'homes i dones a fer determinades funcions en el lloc de treball, excepte a l'hora de viatjar i en la mobilitat geogràfica, on les dones mostren una dispersió més gran en la resposta

- La maternitat/paternitat no fa variar la disponibilitat a fer determinades funcions o accions (5 de les 8 indicades), independentment del sexe.
- En canvi, sí que apareixen diferències en tots dos sexes en la disponibilitat per viatjar freqüentment per feina, treballar fora o augmentar la dedicació, un cop arriben els fills/filles a la família. Elles redueixen la seva disponibilitat en comparació amb els seus companys: 1 punt de valoració pel que fa a viatjar o a tenir mobilitat geogràfica. En relació amb l'augment de dedicació, malgrat que la mitjana és similar per a homes i dones, elles tenen una resposta més variable: passen d'un 5 de mitjana en la puntuació a un 3 en alguns casos.

<sup>27</sup> El gràfic mostra la mediana (valor on se situa el punt mitjà de les persones enquestades) per a cada ítem i el valor del 25% i el 75%.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Figura 37. Adopció de mesures de conciliació

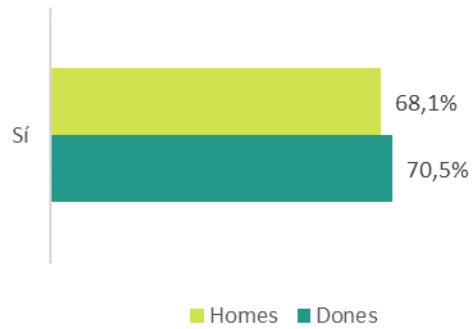
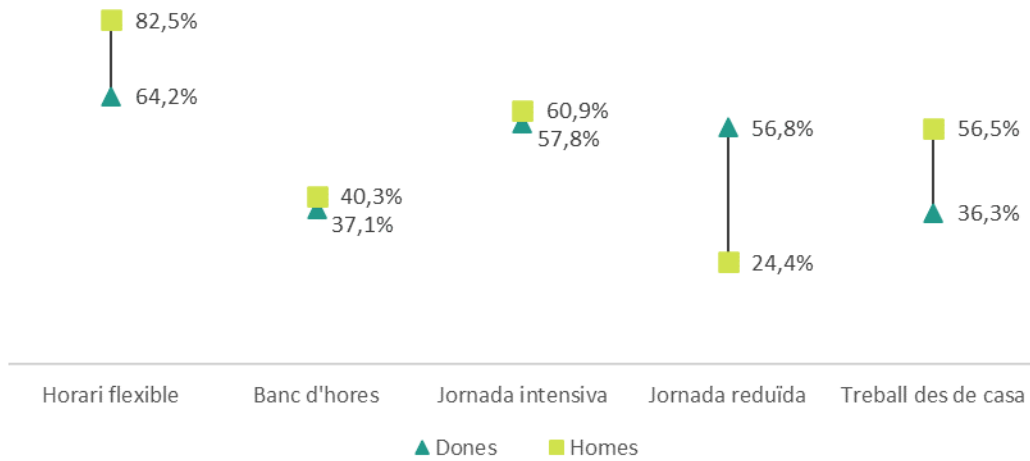


Figura 38. Tipus de mesures de conciliació adoptades

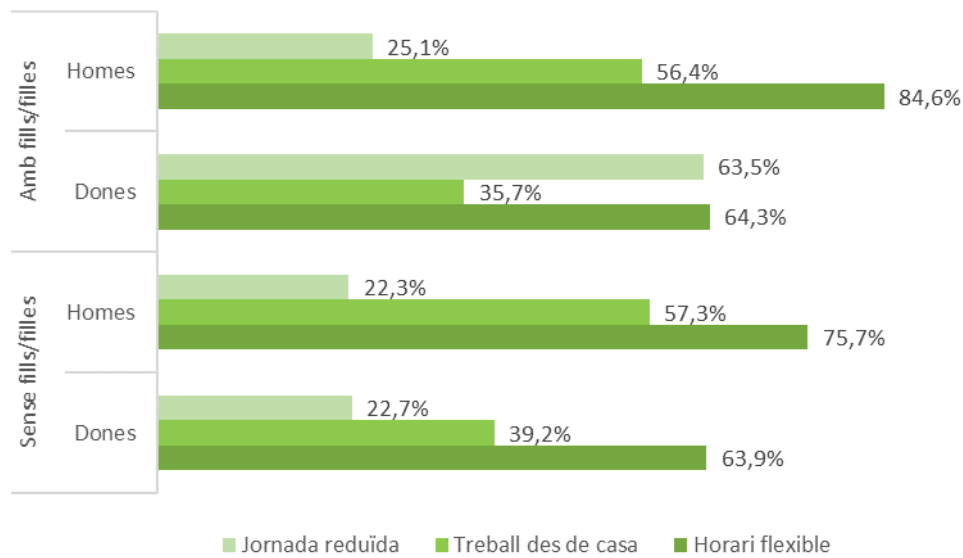


Independentment del sexe, 7 de cada 10 persones enquestades fan ús de les mesures de conciliació que ofereix l'empresa, però sí que es donen diferències en el tipus de mesura adoptada

- La mesura de conciliació més utilitzada és l'horari flexible i la menys utilitzada, la jornada reduïda.
- Els homes fan servir de manera significativa l'horari flexible i el treball des de casa, mentre que la diferència significativa a favor de les dones es dona en la jornada reduïda. Això suposa una reducció del salari i de les hores de dedicació a la feina, que recau principalment en les dones.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Figura 39. Mesures de conciliació amb més desequilibri, amb fills/filles o sense

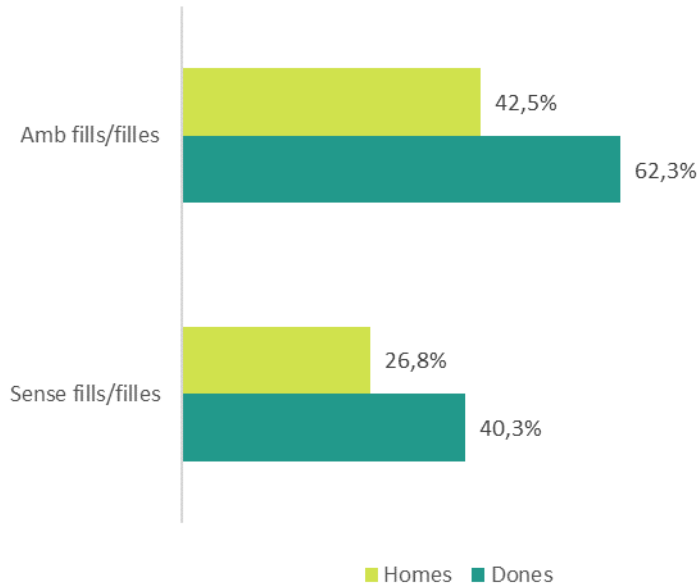


La segregació per raó de sexe en l'elecció de les mesures de conciliació es fa realitat en el moment de la maternitat/paternitat

- Amb fills/filles, 8 de cada 10 homes opten per l'horari flexible, mentre que les dones opten per igual entre la jornada reduïda i l'horari flexible.

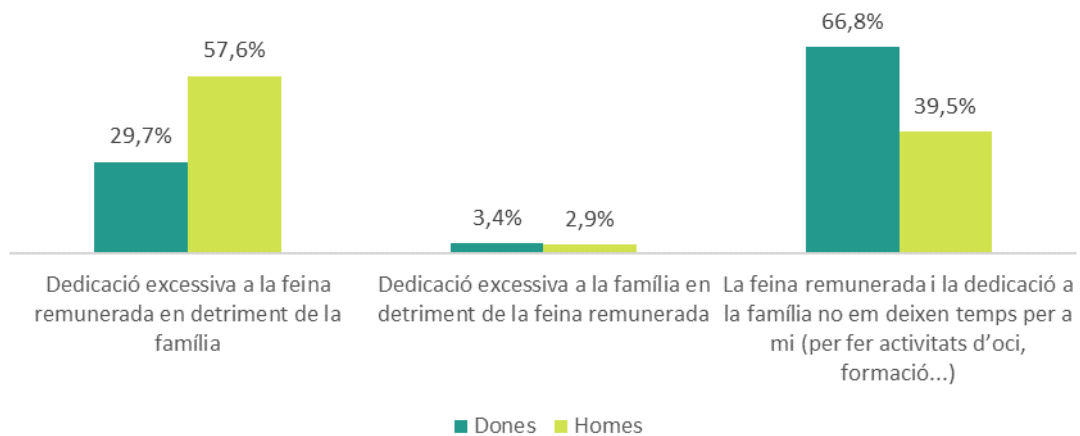
## > Conflictes entre vida laboral i familiar<sup>28</sup>

Figura 40. Percepció de desequilibri en el temps dedicat a la família, la feina i un mateix, amb fills/filles o sense



La percepció sobre la manca d'equilibri entre la dedicació a la feina, la família i un mateix està més present en les dones, i s'accentua amb l'arribada dels fills/filles

Figura 41. Raó principal que explica la percepció de desequilibri en el temps dedicat a la família, la feina i un mateix



<sup>28</sup> En aquest apartat s'analitzen les persones que van respondre de manera negativa a la pregunta següent del qüestionari: Creieu que és adequada la distribució entre el temps dedicat a la feina remunerada, a la cura i les tasques familiars i a vosaltres?

---

**Diferents motius de desequilibri en la distribució del temps entre homes i dones**

- El 67% de les dones declaren la falta de temps per a elles mateixes com a motiu principal, mentre que el 58% dels homes consideren que és la dedicació excessiva a la feina la que els deixa sense temps per a la família.

## > La discriminació directa

Figura 42. Discriminació en processos de selecció de personal pel fet de preguntar a la persona entrevistada sobre si tenia parella o pensava tenir descendència

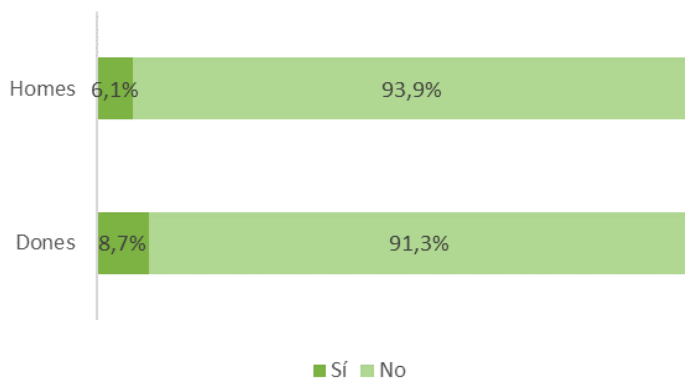


Figura 43. Ús de criteris equitatius i basats en la competència professional del personal en els processos de promoció

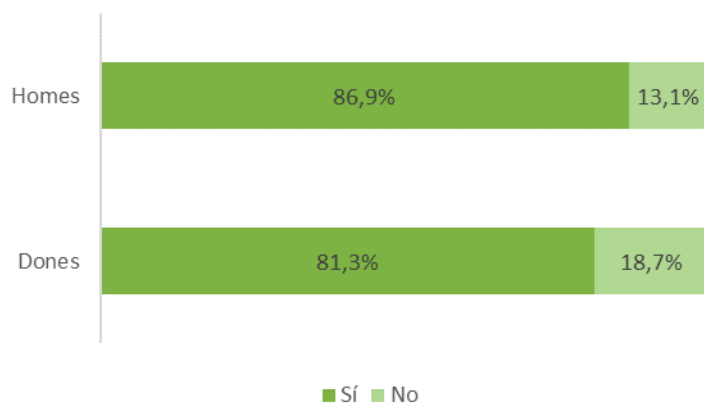
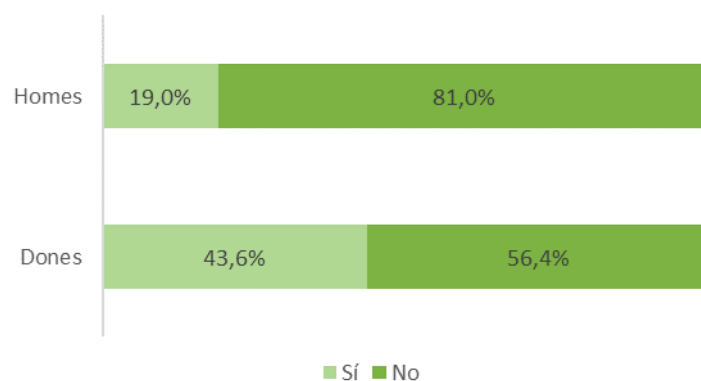


Figura 44. Discriminació en processos de promoció laboral per considerar que els criteris emprats depenen del sexe o gènere de la persona (per aquelles persones que consideren que els criteris no són equitatius)



---

La discriminació en l'àmbit laboral és percebuda per les dones de manera molt més significativa que pels homes<sup>29</sup>

- Aproximadament 4 de cada 10 dones que consideren que els criteris per a les promocions responen a criteris no equitatius (18,7%), afirmen que es deuen a raons de sexe. Però només 2 de cada 10 homes així ho admeten també.

---

<sup>29</sup> S'ha detectat una associació estadísticament significativa entre sexe i percepció de discriminació en els processos de promoció ( $\chi^2$  de Pearson = 22,700,  $df = 1$ ,  $p < 0,001$ ).



## CONCLUSIONS

### Àmbit laboral

- **Els nivells d'ocupació, atur i inactivitat milloren i s'equiparen entre homes i dones.** Això marca una diferència respecte de col·lectius amb un nivell de qualificació inferior, que presenten unes diferències més grans per sexe. L'educació, vint anys després, continua actuant com un element de mobilitat social ascendent i, sobretot, com un mecanisme d'igualació d'oportunitats en termes de sexe. Aquests mateixos resultats ja van aparèixer en el primer estudi (AQU CATALUNYA, 2010), cosa que va fer pensar en un canvi de tendència en relació amb el model del *bread-winner*, segons el qual l'home és el responsable màxim de l'economia familiar.<sup>30</sup>
- Les petites diferències inicials entre homes i dones pel que fa a **la temporalitat dels contractes i l'adequació de l'ocupació acaben desapareixent** a mesura que avança la carrera professional.
- No obstant això, s'identifiquen tres grans diferències entre homes i dones en l'àmbit laboral, totes elles estretament vinculades a la maternitat/paternitat:
  - a) **El treball a temps parcial.** L'ocupació a temps parcial és una realitat molt feminitzada, i totalment vinculada a la cura de persones dependents, ja que vint anys després de la graduació coincideix amb el moment temporal de la maternitat/paternitat. Si bé al cap de tres anys d'obtenir el títol l'opció de la jornada a temps parcial ja és molt superior entre les dones, al cap de vint anys creix de manera important, mentre que disminueix entre els homes. El motiu principal en elles és el familiar; en canvi, les motivacions d'ells són diverses, i la familiar és minoritària.
  - b) **El sostre de vidre.** L'increment en el percentatge d'ocupació i activitat de les dones no s'ha vist traslladat a l'obtenció de càrrecs de responsabilitat: és l'anomenat sostre de vidre. Els homes, les persones amb fills/filles i les que treballen en el sector privat tenen més possibilitats d'assumir aquestes posicions, independentment de la titulació cursada.
  - c) **La bretxa salarial.** A l'hora d'analitzar els factors que són explicatius de la bretxa salarial en el col·lectiu universitari, els resultats mostren que el desequilibri salarial per raó de sexe evidenciat per la bibliografia, sense distingir per nivell educatiu, perd rellevància per al cas de les persones universitàries, i només dona raó d'un percentatge molt baix de la variabilitat dels sous. L'ensenyament cursat hi juga un rol més important. És a dir, la diferència de guanys entre homes i dones ve causada en part per la tria de la titulació, controlant la segregació horitzontal existent. La resta de variabilitat en els guanys l'expliquen fonamentalment les condicions laborals de l'individu (tenir contracte fix, fer funcions universitàries i tenir un càrrec de direcció/gerència) i el tipus d'organització (treballar en una empresa mitjana o

---

<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).

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

gran i en el sector privat). Finalment, pel que fa a la dimensió de la família introduïda mitjançant la maternitat/paternitat, els fills/filles de fins a 6 anys coincideixen amb una lleugera variació a l'alça dels guanys, tot i que el pes és molt petit. Aquest resultat indica que la formació de la família és una decisió que es pren quan s'assoleix un determinat llinyar en les condicions laborals i econòmiques del nucli familiar.

- Finalment, més enllà que puguin donar-se altres formes invisibilitzades de discriminació, les dones perceben més discriminació directa que els seus companys (en una entrevista de feina o en una promoció).

### Àmbit familiar

- La càrrega d'hores en les tasques realitzades en l'àmbit personal i familiar dibuixa la persistència d'una **divisió sexual de les tasques domèstiques i familiars**. Les dones dediquen més hores a les tasques de la llar que els homes. I quan arriben els fills/filles, malgrat que els homes universitaris incrementen la seva dedicació a la llar, la distància en hores s'agreuja.
- Aquest comportament desigual en l'àmbit familiar privat es tradueix en **estratègies de conciliació divergents per sexe** en el moment de la maternitat/paternitat. En termes generals, quan no hi ha fills/filles, les hores de dedicació a la feina i de contracte i la disposició a viatjar o treballar fora són molt semblants entre tots dos sexes. Tanmateix, amb l'arribada de la descendència, elles retallen hores de contracte i redueixen de manera significativa la seva disposició a tot allò que impliqui marxar fora de casa o absentar-se durant uns dies.
- Aquestes estratègies diferenciades s'observen també a l'hora d'adoptar **mesures de conciliació dins de l'empresa**. Tot i que homes i dones gaudeixen d'aquesta mena de mesures per igual, elles adopten majoritàriament la jornada reduïda, cosa que implica una reducció del salari, a més a més d'altres efectes indirectes en les possibilitats d'optar a determinades feines, ascensos o promocions. Els homes es decideixen per alternatives com ara la jornada flexible o treballar des de casa.

## EPÍLEG DEL GRUP DE TREBALL: CONSIDERACIONS SOBRE LES CONCLUSIONS<sup>31</sup>

L'estudi posa de manifest alguns punts d'interès especial:

- La igualtat per raó de sexe entre els graduats i graduades universitaris obté més bons resultats que entre la resta de la població, especialment pel que fa a la participació d'homes i dones en el mercat laboral. La inversió en capital educatiu continua sent una aposta per a la igualtat d'oportunitats.
- Cal remarcar que, en la mesura que una part de les diferències s'expliquen per la titulació cursada, és necessari treballar per fomentar una elecció més informada d'estudis que no orientin la joventut a optar per carreres que reforcen els rols de gènere, que tradicionalment assignen a les dones tasques vinculades a la cura i a l'educació, i als homes activitats més físiques i de manipulació. Les campanyes de foment dels estudis STEM entre les noies en són un bon exemple, però també cal promoure entre els nois carreres feminitzades com ara les vinculades a l'educació o la infermeria. Només la presència quotidiana d'una diversitat de rols de gènere en tots els espais educatius potenciarà una transformació en l'imaginari d'infants i joves per dibuixar opcions de carreres que no estiguin condicionades per les tradicionals convencions de gènere. Cal seguir treballant per una política coeducativa més inclusiva de les dones, i promoure una cultura més equitativa i oberta a nous horitzons en els projectes professionals que no es determinin en termes masculins o femenins. Per tant, és necessària la transformació dels continguts del currículum, de les narratives i dels espais dins de l'escola, posant en valor les actituds i els comportaments més feminitzats i masculinitzats i fomentant-los, independentment del sexe. I tot això implica intervenir sobre els diferents agents de socialització i analitzar de manera aprofundida les accions encaminades a modificar aquesta realitat.
- Si bé s'ha avançat en l'establiment de mesures de conciliació per part de les empreses, cal seguir treballant perquè aquestes mesures no es converteixin en un mecanisme de reproducció de les desigualtats. La feminització de la jornada reduïda informa de la perpetuació d'una divisió sexual que, ja existint en l'àmbit de la vida privada, es perpetua en l'àmbit laboral. Cal una flexibilització més gran, que ajudi a conciliar sense que impliqui necessàriament una reducció en el salari i en l'horari laboral només per a les dones, amb implicacions directes en la trajectòria professional futura.
- Una corresponsabilitat més gran en les tasques de la llar i de cura estableix la base d'una societat justa i equitativa, tant per a homes com per a dones, on tots dos tinguin les mateixes oportunitats laborals, però també uns espais familiars de qualitat i absents de conflicte en la distribució del temps. Pensar que la corresponsabilitat és una qüestió individual, que cau en l'àmbit de les negociacions familiars, suposa ignorar les desigualtats estructurals i les constriccions amb què homes i dones prenen decisions. Cal que la corresponsabilitat sigui pensada tenint en compte el règim de benestar en

---

<sup>31</sup> Per a l'elaboració d'aquest estudi, AQU Catalunya va demanar la col·laboració de tres persones expertes amb l'objectiu de fonamentar l'estructura de l'informe i la interpretació dels seus resultats.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

què ens trobem, des d'una mirada de gènere crítica que analitzi el paper que hi juguen les polítiques d'ocupació orientades a ampliar la participació de les dones en el mercat de treball, els programes i les mesures orientades a la cura dels infants i de les persones vulnerables, les polítiques de permisos de paternitat/maternitat, i les mesures de flexibilitat laboral i de conciliació amb la vida familiar (EUROFOUND, 2016, 70-71). Per tant, s'ha de garantir que la legislació vigent no contribueixi a generar una discriminació estadística per gènere, com alguns estudis apunten, pel que fa a determinades modalitats de permisos parentals.

- Finalment, però no menys important, cal emfatitzar que totes aquestes transformacions han d'anar acompanyades de canvis més profunds en els patrons culturals que guien la nostra quotidianitat. Són canvis lents i els més complexos, però necessaris, on cal la implicació de tota la societat: des de les escoles fins als mitjans de comunicació, passant per les empreses, les famílies i el món de la política.

Luis Ortiz Gervasi  
Mary Nash  
Helena Troiano Gomà

## BIBLIOGRAFIA

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

## FITXA TÈCNICA

Taula 3. Persones enquestades al cap de vint anys d'haver-se graduat<sup>32</sup>

<b>Població</b>	Persones que es van titular el curs 2000-2001, excepte les de Medicina (curs 1998-1999)
<b>Període de l'enquesta</b>	Del 16/01/2020 al 12/06/2020. Per tal d'evitar l'efecte de la crisi sanitària de la COVID-19, durant les setmanes afectades es pregunta per la situació laboral el febrer del 2020
<b>Durada mitjana de l'enquesta</b>	Si treballen: 11' 36'' Si no treballen ara: 9' 16'' Si no han treballat mai: 4' 36''
<b>Universitats participants<sup>33</sup></b>	UB, UAB, UPC, UPF, UdL, UdG, URV

Taula 4. Dades de població i mostra dels titulats i titulades vint anys després d'obtenir el títol equivalent al grau universitari, per subàmbit ampliat

	Població	Mostra	Taxa de resposta	Error mostral
101 Filosofia i Història	601	188	31,3%	5,9%
102 Llengües i Literatures	640	178	27,8%	6,2%
103 Arts i Disseny	18	5	27,8%	38,3%
201 Economia, Empresa i Turisme	1.405	337	24,0%	4,7%
202 Dret, Laboral i Polítics	1.240	283	22,8%	5,1%
203 Comunicació i Documentació	353	105	29,7%	8,0%
204 Educació	1.263	333	26,4%	4,6%
205 Intervenció Social	197	55	27,9%	11,2%
301 Ciències Biològiques i de la Terra	420	119	28,3%	7,6%
302 Ciències Experimentals i Matemàtiques	362	114	31,5%	7,6%
401 Infermeria i Salut	394	114	28,9%	7,7%
402 Psicologia i Teràpia	400	112	28,0%	7,9%
403 Medicina i Ciències Biomèdiques	432	95	22,0%	8,9%
501 Arquitectura, Construcció i Civil	523	137	26,2%	7,2%
502 Tecnologies Industrials	1.044	322	30,8%	4,5%

<sup>32</sup> Les dades que es presenten en aquest informe estan ponderades segons el mostreig estratificat per sexe i subàmbit ampliat.

<sup>33</sup> Es corresponen amb les universitats que van participar en la primera enquesta de gènere el 2010, i sobre la població de les quals s'ha fet el seguiment al cap de vint anys.

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

503 TIC	683	180	26,4%	6,3%
504 Agrícola, Forestal i Pesca	526	175	33,3%	6,1%
<b>Total</b>	<b>10.501</b>	<b>2.852</b>	<b>27,2%</b>	<b>1,6%</b>

Taula 5. Mostra de persones titulades per sexe i subàmbit ampliat (2020)

	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
101 Filosofia i Història	110	78	188	58,5%	41,5%
102 Llengües i Literatures	152	26	178	85,4%	14,6%
103 Arts i Disseny*	4	1	5	80,0%	20,0%
201 Economia, Empresa i Turisme	189	148	337	56,1%	43,9%
202 Dret, Laboral i Polítiques	177	106	283	62,5%	37,5%
203 Comunicació i Documentació	68	37	105	64,8%	35,2%
204 Educació	284	49	333	85,3%	14,7%
205 Intervenció Social*	50	5	55	90,9%	9,1%
301 Ciències Biològiques i de la Terra	83	36	119	69,7%	30,3%
302 Ciències Experimentals i Matemàtiques	73	41	114	64,0%	36,0%
401 Infermeria i Salut	103	11	114	90,4%	9,6%
402 Psicologia i Teràpia	98	14	112	87,5%	12,5%
403 Medicina i Ciències Biomèdiques	70	25	95	73,7%	26,3%
501 Arquitectura, Construcció i Civil	55	82	137	40,1%	59,9%
502 Tecnologies Industrials	67	255	322	20,8%	79,2%
503 TIC	33	147	180	18,3%	81,7%
504 Agrícola, Forestal i Pesca	83	92	175	47,4%	52,6%
<b>Total</b>	<b>1.699</b>	<b>1.153</b>	<b>2.852</b>	<b>59,6%</b>	<b>40,4%</b>

\*Les respostes recollides per aquests dos subàmbits disciplinaris s'han tingut en compte per representar les dades globals de l'estudi, però s'han eliminat en calcular contrastos estadístics a nivell de subàmbit per la feblesa de la seva mostra.

Taula 6. Model lineal mixt per explicar els guanys bruts anuals de les persones ocupades a temps complet

Predictors	Coefficients	SE	<i>p</i>
(Intercept)	14797,36	1304,9	< 0,001
Sexe: homes	2896,03	540,48	< 0,001
Edat agrupada: 48-65 anys	-128,26	822,96	0,876
Edat agrupada: més de 65 anys	189,83	2514,38	0,94
Fills/filles de fins a 6 anys	2010,08	613,38	0,001
Fills/filles de més de 6 anys	1057,83	600,19	0,078
Nombre de treballadors/ores: mitjana i gran	6.536	818,42	< 0,001
Sector: privat	2357,13	557,94	< 0,001
Contracte fix: sí	3967,73	664,46	< 0,001
Funcions desenvolupades al lloc de treball: funcions universitàries	4533,78	793,25	< 0,001

## La inserció laboral de les dones vint anys després de finalitzar els estudis universitaris

Responsabilitats de direcció/gerència: sí	6.623,64	664,35	< 0,001
<b>Efectes aleatoris</b>			
$\sigma^2$		132099790,2	
$\tau_{00}$ ensenyament		29046454,77	
ICC		0,18	
$N$ ensenyament		83	
Observacions		2.460	
$R^2$ marginal / $R^2$ condicional		0,109 / 0,270	
AIC		52.970,089	

Taula 7. Model logístic per explicar l'assumpció de càrrecs de responsabilitat sobre altres persones

Predictors	OR	SE	$p$
(Intercept)	0,51	0,83	0,422
Sexe: homes	2,1	0,16	< 0,001
Edat	1,01	0,02	0,584
Sector: privat	1,58	0,15	0,002
Jornada a temps complet: sí	2,05	0,22	0,001
Jornada reduïda: sí	1,25	0,16	0,172
Nombre de treballadors/ores: mitjana i gran	0,38	0,28	0,001
Maternitat/paternitat: sí	1,73	0,18	0,002
<b>Efectes aleatoris</b>			
$\sigma^2$		3,29	
$\tau_{00}$ ensenyament		0,08	
ICC		0,02	
$N$ ensenyament		78	
Observacions		999	
$R^2$ marginal / $R^2$ condicional		0,102 / 0,122	
AIC		1250,758	



## EQUIP DE REDACCIÓ

### > Redacció

Lidia Daza Pérez	Gestora de projectes de l'Àrea d'Internacionalització i Generació del Coneixement
Anna Prades Nebot	Cap de l'Àrea d'Internacionalització i Generació del Coneixement
Dani Torrents Vilà	Gestor de projectes de l'Àrea d'Internacionalització i Generació del Coneixement
Núria Mancho Fora	Tècnica de gestió de l'Àrea d'Internacionalització i Generació del Coneixement

### > Col·laboració

Pep Mateos González	Gestor de projectes de l'Àrea d'Internacionalització i Generació del Coneixement
Martí Casadesús Fa	Director

### > Equip de treball

Luis Ortiz Gervasi	Departament de Ciències Polítiques i Socials, Universitat Pompeu Fabra
Mary Nash	Departament d'Història i Arqueologia, Universitat de Barcelona
Helena Troiano Gomà	Departament de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona

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

Juliol de 2021 · AQU-33-2021



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