



Estudios de Economía Aplicada

ISSN: 1133-3197

secretaria.technica@revista-eea.net

Asociación Internacional de Economía
Aplicada
España

LÓPEZ-IBOR, ROCÍO ALBERT; ESCOT MANGAS, LORENZO; FERNÁNDEZ CORNEJO, JOSÉ
ANDRÉS

La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por
razones de conciliación

Estudios de Economía Aplicada, vol. 28, núm. 1, 2010, pp. 1-32

Asociación Internacional de Economía Aplicada

Valladolid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30120313013>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación*

ROCÍO ALBERT LÓPEZ-IBOR

Facultad de Derecho

LORENZO ESCOT MANGAS

Escuela Universitaria de Estadística

JOSÉ ANDRÉS FERNÁNDEZ CORNEJO

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

e-mail: lancero@der.ucm.es; escot@ccee.ucm.es; jafercor@ccee.ucm.es

RESUMEN

En este trabajo se estudia en qué medida las estudiantes universitarias contemplan para el futuro la posibilidad de ralentizar sus carreras profesionales por razones de conciliación en mayor medida que los estudiantes varones. Para ello se ha realizado una encuesta a estudiantes universitarios en la que se intenta captar cuáles son sus preferencias en cuanto a estilos de vida laboral-familiar, sus aspiraciones profesionales y sus actitudes de género. A partir de aquí se procede a estimar el porcentaje de estudiantes encuestadas que tienen un grado de aspiración profesional alto (que resulta ser significativamente inferior al correspondiente a los estudiantes varones), y se analizan algunos factores personales y culturales que pueden estar relacionados con el hecho de ser una estudiante con esa característica.

Palabras clave: Desigualdad de género, auto-limitación profesional, mujeres centradas en el trabajo, actitudes de género.

The Predisposition of Feminine University Students to Professional Self-Limitation in the Future for Reasons of Conciliation

ABSTRACT

This paper studies to what extent the female university students, compared with the male students, contemplate for the future the possibility of slowing down their professional careers for reasons related to conciliation. A survey to university students has been carried out trying to get their lifestyles preferences, their professional aspirations and their gender attitudes. Then it is estimated the percentage of female students who have a high degree of professional aspiration (that it is significantly inferior to that corresponding to the male students), and some personal and cultural factors are analyzed that can be related to the fact of being a female student with this characteristic.

Keywords: Gender Inequality, Professional Self-limitation, Work-centred Women, Gender Attitudes.

Clasificación JEL: J71, J24, K31.

Artículo recibido en septiembre de 2009 y aceptado en enero de 2010.

Artículo disponible en versión electrónica en la página www.revista-eea.net, ref. 28105.

* Este trabajo fue financiado por la Comunidad de Madrid y el Fondo Social Europeo, en el ámbito del Proyecto Interuniversitario "Panorama Laboral 2007" (Dirección General de Empleo, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid).

** El cuestionario y los microdatos de la "Encuesta sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los jóvenes universitarios de la C. de Madrid" se puede solicitar a jafercor@ccee.ucm.es.

1. INTRODUCCIÓN

La teoría económica ha tratado de dar una serie de explicaciones rigurosas a las desigualdades de género (salariales, de promoción, de participación, etc.) existentes en el mercado de trabajo. Entre estas explicaciones se encuentra la *desigualdad por motivo capacitación o capital humano* (Becker 1962, 1964 y Schultz 1961) según la cual las diferencias en los resultados de cada trabajador en cuanto a salarios, ocupaciones y niveles profesionales estarán determinadas por las capacidades objetivas de cada uno de ellos para el desempeño de su trabajo. Un segundo conjunto de aportaciones acuden a la *desigualdad por discriminación* contra la mujer (véase Arrow 1973; Heckman 1998; Blau *et al.* 2006; De la Rica *et al.* 2008) para explicar las desigualdades. En este bloque se encontraría la teoría de preferencia por la discriminación (Becker, 1957), la teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972) o la teoría del “techo de cristal” (Morrison *et al.* 1987; Segerman-Peck 1991; Davidson y Cooper 1992; Powell y Butterfield 1994; y Baxter y Wright 2000). En este artículo se centra la atención en un tercer tipo de factores explicativos de las desigualdades entre hombres y mujeres que no son directamente observables y que implican una autoexclusión o *auto-limitación profesional del individuo* a la hora de su formación y/o el desarrollo de su carrera profesional (Hakim 2004; Maxwell *et al.* 2007; Esping-Andersen 2007; Terjesen y Singh 2008). Según este enfoque, serían las diferencias en media entre hombres y mujeres en cuanto a su disposición por sacrificar vida familiar por vida profesional lo que explicaría en alguna medida las desigualdades salariales y de promoción, ya que en promedio en sociedades avanzadas muchas mujeres (y muy pocos hombres) ralentizan su progresión profesional o su dedicación al trabajo remunerado con el propósito de poder conciliar su trabajo con su vida familiar (por ejemplo, en Holanda el 74.7% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial en 2006) ¹.

Las tres explicaciones de las desigualdades de género (capacitación, discriminación y auto-limitación) se encuentran interrelacionadas, por lo que a la hora de llevar a cabo un estudio de las causas de las desigualdades de género en el mercado de trabajo deberían tenerse todas ellas en consideración. Por ejemplo, individuos que a priori tengan una alta predisposición a sacrificar su vida profesional por su vida familiar seguramente decidirán invertir menos en educación que otros más inclinados a desarrollar plenamente su vida profesional, lo que conduciría a diferencias en la capacitación. Igualmente, la discriminación pura contra la mujer puede ser un factor que conduzca a la auto-limitación, ya que cuanto mayor sea la discriminación contra la mujer menor será el coste de oportunidad que ésta tendrá que asumir por su auto-limitación. Y la autoexclusión puede conducir a su vez a la discriminación contra la mujer, ya que si en media las mujeres se auto-limitan más

¹ Esta auto-limitación profesional femenina se encontraría detrás de fenómenos como la penalización salarial por maternidad ya que la decisión por parte de algunas mujeres de ralentizar sus carreras profesionales con el propósito de conciliar está muy vinculado con el hecho de tener hijos pequeños.

que los hombres entonces aparecerán conductas de discriminación estadística contra ellas.

Nótese que la auto-limitación profesional es un problema de género (afecta mucho más a las mujeres que a los hombres) que se deriva en buena medida del hecho de que aún no se ha producido la incorporación del hombre a las tareas del hogar en pie de igualdad con las mujeres. En este sentido, se pone de manifiesto (véase Comisión Europea 2006) que el progresivo acceso de la mujer al mercado laboral a lo largo de las últimas décadas ha sido mucho más rápido que la incorporación del hombre a las tareas del hogar (Breen y Cooke 2005; Hook 2006; Gutiérrez-Domènech 2007). Obsérvese también que, en última instancia, la auto-limitación (y la discriminación), se deriva de los valores culturales y actitudes de género existentes en la sociedad (Crompton *et al.* 2005; Scott 2006).

En el presente artículo se va a estudiar en qué medida existe una mayor inclinación a limitarse profesionalmente entre las mujeres que entre los hombres. El colectivo de referencia serán las estudiantes y los estudiantes universitarios de la Comunidad de Madrid. La elección de esta muestra persigue aislar el fenómeno de la auto-limitación de las posibles desigualdades por capacitación o por discriminación. En efecto, la muestra pertenece a un colectivo homogéneo en cuanto a capacitación, que en este caso corresponde a una cualificación elevada (estudios universitarios). Esto supone que en la muestra existe un cierto sesgo tanto en ellos como en ellas hacia la vida profesional, o visto de otro modo, que la muestra recogerá individuos que no se han auto-limitado en cuanto a su formación o educación. Por otra parte, al centrarse en estudiantes universitarios se evitan sesgos de selección por discriminación en el mercado de trabajo, ya que la gran mayoría de los encuestados todavía no se han incorporado al mercado laboral.

La hipótesis básica a contrastar es que muchas estudiantes universitarias anticipan que en el futuro, cuando sean madres, tendrán que conciliar, y eso puede condicionar en el presente la forma en la que acceden al mercado laboral, por ejemplo, inclinándose relativamente más hacia ocupaciones más seguras pero peor remuneradas, mientras que, en el caso de los estudiantes varones, este tipo de previsión o anticipación es en gran medida inexistente. El estudiante varón contempla su futuro profesional con mayor o menor grado de ambición, pero, desde luego, la previsión de ser padre en un futuro no actúa como una limitación a sus aspiraciones profesionales; más bien sería al revés². Estas diferencias entre las actitudes de las y los estudiantes, que revelan la importancia que aún tienen entre ellos las actitudes y la ideología de género tradicionales, pueden contribuir a explicar (junto con la

² Y sin embargo parece que sí se está produciendo un cambio relevante en las actitudes de género de los hombres con un correspondiente mayor deseo de conciliar sus vidas laborales y familiares, pero parece que esto se produce en muchos casos de una manera *ex-post*, en el momento en que acceden a la paternidad. En países como España, en los últimos años se observa que la experiencia "nueva" de la paternidad podría estar contribuyendo a que muchos hombres experimenten un cambio en sus actitudes de género hacia un modelo menos sexista, fomentando conductas más igualitarias en el hogar y en la pareja (Alberdi y Escario 2007).

discriminación estadística que fomenta esta situación) por qué, desde el mismo momento de acceso al mercado laboral, las mujeres alcanzan en promedio unos resultados (salariales, etc.) inferiores a los de los hombres.

El artículo se organiza de la siguiente forma. En la sección 2 se revisa la literatura existente sobre este tema, tomando como eje la teoría de la preferencia de Hakim. En la sección 3 se ofrecen los resultados de la encuesta a estudiantes universitarios que se ha realizado para este estudio, en la que se pretende captar cuáles son sus preferencias en cuanto a estilos de vida laboral-familiar, cuáles son sus aspiraciones profesionales, y qué actitudes de género tienen. En la sección 4, a partir de tres de las preguntas que incorpora la encuesta, se procede a estimar las fracciones de las estudiantes encuestadas que se corresponderían con los tres tipos de mujer que distingue Hakim: centradas en el trabajo, adaptativas y centradas en el hogar. En la sección 5 se analizan algunos factores que pueden estar relacionados con el hecho de ser una persona centrada en el trabajo y se lleva a cabo un ejercicio de descomposición de Oaxaca para detectar la incidencia de la auto-limitación profesional. Por último, el artículo se cierra con un apartado dedicado a realizar una serie de consideraciones finales, entre las que se encuentran las implicaciones de estos resultados para las políticas públicas de igualdad de género.

2. LA TEORÍA DE LA PREFERENCIA DE HAKIM

La teoría de la preferencia de Hakim (1998; 2000; 2003; 2004) trata de las preferencias de las mujeres sobre estilos de vida en lo relativo a la combinación y jerarquización de vida profesional y vida familiar. Según Hakim, en las sociedades modernas y desarrolladas existirían tres tipos de mujeres identificables a partir de sus preferencias sobre la combinación trabajo-familia³: *Mujeres centradas en el trabajo* (aproximadamente el 20% del total en Gran Bretaña), las cuales están muy orientadas al mundo laboral, dando prioridad a su carrera profesional. En este grupo de mujeres es frecuente no estar casada y no tener hijos (y cuando se tienen se recurre a los servicios domésticos o la ayuda de otras personas o instituciones). *Mujeres centradas en el hogar* (otro 20% aproximadamente), que tienen como prioridad la vida familiar y el cuidado de los hijos, por lo cual no desean trabajar (remuneradamente), y tan sólo lo harían cuando las necesidades económicas del hogar así lo requirieran. Es decir, se trata de mujeres que en ausencia de restricciones económicas o sociales elegirían ser amas de casa. Y *mujeres adaptativas* (aproximadamente el 60%), que no tienen una inclinación claramente marcada hacia ninguno de los dos estilos de vida anteriores, y que normalmente desean combinar la vida laboral y familiar en proporciones diversas. Entre ellas, con frecuencia, no se tiene un plan de futuro claro respecto de la vida familiar y la vida laboral, de manera que se van adaptando a las situaciones y oportunidades que se

³ Esta caracterización en tres grupos se puede hacer exactamente igual para el caso de los hombres.

van presentando, y por ello este grupo mayoritario sería el que realmente estaría influido por las políticas públicas de igualdad de género.

Hakim reconoce que las restricciones (económico-financieras, convenciones sociales, etc.) a la elección pueden entrañar que las elecciones laborales y familiares que llevan a cabo las mujeres no respondan solamente a sus preferencias; sin embargo considera que “en el nuevo escenario” existente en una serie de economías modernas y desarrolladas, en donde tales restricciones a la elección habrían perdido fuerza, esas decisiones en los ámbitos laborales y familiares que realizan las mujeres responden en gran medida a sus preferencias. Una implicación de esto último es que las desigualdades observadas (en los salarios, la promoción, etc.) entre mujeres y hombres en estas sociedades avanzadas se explicarían, en una medida importante, por la presencia de esa heterogeneidad en la elección de estilos de vida y no tanto (como en el pasado) por la existencia de discriminación de género. Es decir, que sería la auto-limitación profesional de una parte de las mujeres trabajadoras el factor que explicaría en mayor medida la desigualdad observada en los resultados laborales.

Las principales críticas que ha recibido la teoría de la preferencia de Hakim tienen que ver con la preeminencia que esta formulación da a las preferencias individuales a la hora de determinar las elecciones laborales de las mujeres. Se critica el hecho de que Hakim no estaría dando el énfasis debido ni al propio proceso de formación de las preferencias individuales, que puede estar influido por el entorno y las circunstancias individuales de las mujeres, ni a las restricciones (económicas, sociales, etc.) que limitan su ámbito de elección. En efecto, a partir de varios estudios empíricos (véase Crompton 2006, cap. 2) se sostiene que el sentido de la causalidad también puede ser inverso. Es decir, que no solamente sucede que de unas preferencias heterogéneas resultan unos comportamientos heterogéneos, sino que también podría suceder que las circunstancias personales del individuo influyeran en los valores y preferencias que éste desarrolla (Nussbaum 2000, cap. 1). Al mismo tiempo se sostiene que, dadas las preferencias, la elección de estilo de vida laboral-familiar es un problema de elección restringida, en donde el efecto de las restricciones puede ser tan importante como el de las preferencias⁴ (Crompton y Harris 1998; Proctor y Padfield 1999; Fagan 2001; McRae 2003; Himmelweit y Sigala 2003; Duncan e Irwin 2004; Tomlinson 2006).

De una manera u otra, estos autores consideran que el proceso de igualación de oportunidades entre mujeres y hombres en las sociedades más modernas no está aún completo (como sostiene en cierta medida Hakim), por lo cual, en la distribución de estilos de vida en cuanto a la combinación trabajo-familia que plantea Hakim (la centralidad del trabajo caracteriza a la mayoría de los hombres y a una

⁴ Por ejemplo, la no existencia de una tradición de reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas obliga a muchas mujeres (y a ningún hombre) a tener que elegir entre el trabajo remunerado y la familia, o bien les obliga a trabajar en el mercado laboral con una menor dedicación de la que querrían (por ejemplo, a tiempo parcial). Y es evidente que esto constituye una restricción importantísima en la elección de estilo de vida.

minoría de mujeres) se vería un claro resultado de división sexual del trabajo que no responde solamente a elecciones no restringidas realizadas por los miembros de la pareja, sino que contiene también un importante componente de persistencia de normas sociales y valores tradicionales relacionados con los roles que deberían tener los hombres y las mujeres en la sociedad (“el hombre debe estar relativamente centrado en el trabajo y la mujer debe estar relativamente centrada en el hogar”).

En cualquier caso, la idea de que las preferencias sobre estilos de vida son heterogéneas, que es la base de la tipología de Hakim, es muy útil desde un punto de vista teórico, es una de las formas en las que se manifiesta el problema de la heterogeneidad no observada que aparece en muchos estudios empíricos de economía laboral, y en particular en los que tratan el fenómeno de la penalización por maternidad (Waldfoegel 1998; Gupta y Smith 2002; Baxter 2005, pág. 20), y va a ser la tipología que se toma como referencia en este trabajo.

En cuanto a los resultados de algunos estudios previos que han analizado el caso de España con la tipología de Hakim, es preciso citar, en primer lugar, el estudio de la propia Hakim (2003), quien utiliza dos encuestas de opinión, una británica y otra española, realizadas en 1999. Para identificar a las mujeres centradas en el hogar y a las centradas en su carrera profesional utiliza distintas preguntas acerca del tipo de familia ideal que preferiría la encuestada, de su grado de compromiso con el trabajo y de su responsabilidad en cuanto a la sustentación del hogar. A partir de ahí obtiene unos resultados bastante similares para España y Gran Bretaña (para el caso de España obtiene unos porcentajes de mujeres centradas en sus carreras, adaptativas y centradas en el hogar de 15%, 71% y 14%, respectivamente). Un segundo estudio es el de Vitali *et al.* (2007), con datos de la European Social Survey correspondientes a 2004 y 2005, para varios países europeos. Para el caso de España obtienen unos porcentajes de mujeres centradas en sus carreras, adaptativas y centradas en el hogar de 13%, 66% y 21%, respectivamente.

3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LOS VALORES Y LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

En este apartado se muestran una serie de resultados de la *Encuesta sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los jóvenes universitarios de la Comunidad de Madrid, 2007*, que es una encuesta diseñada para tratar de detectar la existencia de algún tipo de predisposición entre las estudiantes españolas (en comparación con los estudiantes varones) a auto-limitar sus carreras profesionales en el futuro por motivos de conciliación; esto es, se trata de cuantificar los diferentes porcentajes de mujeres según sus preferencias o actitudes entre trabajo remunerado y familia según la clasificación propuesta por Hakim.

3.1. Descripción de la encuesta

La encuesta fue realizada a lo largo de los meses de abril y mayo de 2007. La población a analizar fue el grupo de estudiantes universitarios de las universidades públicas y privadas de la Comunidad de Madrid que estudian las carreras de empresariales y derecho, carreras, ambas, integradas en términos de género⁵.

La muestra inicial fue de 1.154 individuos⁶. De ella se eliminaron 12 cuestionarios, ya que no especificaban el sexo del encuestado, que es una variable clave para todo el análisis, con lo que la muestra final ha sido de 1.142 individuos⁷.

El cuestionario consta de tres tipos de preguntas: un primer grupo de ellas que intenta captar las *preferencias y actitudes* de los encuestados en relación con el trabajo fuera y dentro del hogar, y en particular sobre el tipo de familia que preferiría el encuestado en cuanto al reparto de las cargas y tareas familiares (familia más igualitaria o más tradicional). Un segundo grupo de preguntas que intentar captar cuáles son las *aspiraciones profesionales* que tienen los estudiantes de cara a su futura vida profesional. Y un tercer grupo de preguntas con las que se intenta recoger algunos *aspectos del entorno personal del encuestado* así como información sobre sus actitudes, valores y opiniones sobre otros temas sociales. Las respuestas a estas cuestiones servirán para identificar en qué medida los encuestados presentan un perfil más centrado en el trabajo o en el hogar, cuáles son las diferencias entre hombres y mujeres, y en qué medida existe algún tipo de relación entre las actitudes y valores del encuestado y sus preferencias sobre estilos de vida laboral y familiar.

⁵ Se realizó un muestreo por conglomerados en una etapa, esto es, se realizó un muestreo aleatorio simple de las clases en las que se pasaría el cuestionario (unidad primaria del muestreo) y se entrevistó a todos los alumnos asistentes a la misma (unidad secundaria del muestreo). La encuesta personal de cada alumno se realizó con un cuestionario con estructura cerrada facilitado a los alumnos asistentes a la clase por el profesor encargado de realizar la entrevista a la clase. Se garantizó el anonimato del encuestado al no solicitar ningún tipo de identificación personal. El profesor encargado de pasar los cuestionarios incentivó a los alumnos para que contestasen con responsabilidad y veracidad al cuestionario entregado.

⁶ En cuanto al error de muestreo, considerando que el número de alumnos matriculados en la Comunidad de Madrid durante el curso 2005-2006 (según la Dirección General de Universidades e Investigación de la Comunidad de Madrid; www.emes.es) ascendió a 272.894 alumnos, se puede estimar utilizando la fórmula para calcular los errores de muestreo para poblaciones infinitas:

$$E = \sqrt{(K_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q)/n}.$$

Considerando un nivel de confianza del 95% ($K_{\alpha} = 1,96$ bajo el supuesto de normalidad) y máxima variabilidad ($p = q = 0,5$) en la estimación de los parámetros porcentuales poblacionales, el margen de error que se deriva de la muestra es del 2.90%.

⁷ En concreto, esta muestra se desglosa en 803 encuestados de Empresariales/Economía, 134 de Derecho, 120 de Empresariales y Derecho y 85 de Turismo.

3.2. Preferencias y actitudes sobre el trabajo y la familia de los estudiantes universitarios de la Comunidad de Madrid

Una de las primeras preguntas de la encuesta interroga directamente a los encuestados por el tipo de familia que prefieren, en la línea de las preguntas formuladas en otros estudios como los de Hakim (2003), INJUVE-CIS (2003) y MTAS-Instituto de la Mujer (2005). Las opciones de esta pregunta son cuatro. La primera es una opción en la que trabajan los dos (la mujer y el hombre) pero la mujer tiene un trabajo con menores exigencias que el hombre y es ella quien se encarga mayoritariamente de las tareas del hogar y del cuidado de los niños. La segunda es la opción tradicional de total división del trabajo en la que el hombre es el único que tiene un trabajo remunerado y la mujer es ama de casa. La tercera opción es de tipo igualitaria: los dos miembros de la pareja tienen un trabajo con similares demandas y ambos se reparten equitativamente las tareas del hogar y el cuidado de los niños. La cuarta opción es la misma que la primera, pero habiendo invertido los papeles de mujeres y hombres, esto es, una familia en la que el hombre es el principal encargado de las tareas del hogar y el cuidado de hijos.

Los resultados sobre preferencias familiares se recogen en la primera parte de la tabla 1. Como se puede ver, la opción igualitaria es la señalada por el 75% de los estudiantes encuestados, seguida de la primera opción, la mujer relativamente más centrada en el hogar, con un porcentaje del 16,6%; y en tercer lugar aparece la opción tradicional de total separación de roles, con un porcentaje de apoyo del 3,8%. Estos resultados son bastantes coherentes con los obtenidos en los estudios ya citados. Recuérdese que se trata de estudiantes universitarios, y que por lo tanto se trata de personas jóvenes y con un nivel de formación alto, factores, ambos, que tienden a aumentar el apoyo a la opción igualitaria y a reducir a niveles mínimos la opción tradicional. Por ejemplo, ésta última sólo era apoyada por el 4,3% de los jóvenes encuestados en INJUVE-CIS (2003).

Si se distingue por el sexo de los encuestados, las estudiantes muestran (como también sucede en otros estudios) un perfil de respuestas más igualitario que los estudiantes. En efecto, en las tres opciones comentadas aparecen diferencias estadísticamente significativas entre los porcentajes de apoyo correspondientes a mujeres y hombres. Así, la opción tercera (igualitaria) recibe el apoyo del 84,3% de las mujeres y del 62,2% de los hombres; mientras que la opción primera (la mujer relativamente más en el hogar) suscita el apoyo del 11,1% de las mujeres en tanto que ese porcentaje de dobla para el caso de los hombres (el 24,2%). Por su parte, la opción tradicional de total separación de roles recibe un apoyo casi nulo por parte de las mujeres, el 2,1%, mientras que este porcentaje se triplica en el caso de los hombres (el 6,1%).

Con objeto de complementar estos resultados, y también para compensar el posible sesgo de corrección política a favor de la tercera opción (la igualitaria), se añaden las dos preguntas que aparecen en la segunda parte de la tabla 1. En este caso, suponiendo un hogar constituido por una pareja en la que inicialmente ambos

tienen un trabajo a tiempo completo, se pregunta a los encuestados acerca de “quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada”, “tras tener su primer hijo” y “mientras los hijos sean pequeños”. De entre las posibles respuestas existentes, una de ellas, “la mujer”, sirve de indicador de en qué medida el encuestado tiene una visión tradicional del papel de la mujer en el hogar.

En la opción “tras tener su primer hijo”, el 48,5% de los encuestados considera que la mujer se debería poner a trabajar a tiempo parcial mientras que tan sólo un 3,2% piensa que debería ser el hombre quien lo hiciera. Y “mientras los hijos sean pequeños”, el 32,7% de los encuestados considera también que la mujer debería ponerse a trabajar a tiempo parcial.

Los resultados a estas dos preguntas entran en contradicción con los de la primera parte de la tabla. Quienes contestaron allí a cualquiera de las dos primeras opciones (las mujeres relativamente más en el hogar que los hombres, o las mujeres sólo amas de casa), que eran el 20,4% del total, se supone que estarían ahora a favor de que la mujer se pusiera a trabajar a tiempo parcial al tener la pareja su primer hijo o al tener hijos pequeños. En cambio estos últimos porcentajes, el 48,5% y el 32,7% respectivamente, son muy superiores al anterior. Y esta diferencia puede estar captando en alguna medida el sesgo de corrección política ya mencionado. En la primera parte de la tabla, la tercera opción, la igualitaria, incluía la expresión “se reparten por igual”, mientras que las dos primeras opciones podían transmitir una imagen no tan positiva o “poco avanzada”, razón por la cual algunos encuestados habrían podido elegir la tercera opción cuando realmente preferirían alguna de las dos primeras (probablemente la primera). En cambio, las formulaciones de las opciones “tras tener su primer hijo” y “mientras los hijos sean pequeños” no parece que comporten ninguna connotación negativa ni anticuada.

TABLA 1
Preferencias y actitudes sobre el trabajo y la familia. Estudiantes universitarios de la Comunidad de Madrid.

	Mujeres		Hombres		P-valor (Dif. % M-H)
	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical	
Tu hogar ideal se acercaría más hacia una familia donde...					
- Trabajan los dos miembros de la pareja, pero la mujer trabaja menos horas que el marido y es ella quien se encarga en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos	73	11,1%	116	24,2%	0,000
- Sólo trabaja el hombre y la mujer se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos	14	2,1%	29	6,1%	0,000
- Los dos miembros de la pareja tienen un trabajo con parecida dedicación y se reparten por igual el cuidado de los hijos y de la casa	555	84,3%	298	62,2%	0,000
- Trabajan los dos miembros de la pareja, pero el hombre trabaja menos horas que la mujer y es él quien se encarga en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos	7	1,1%	9	1,9%	0,125
- Ninguno de estos tipos de familia	9	1,4%	27	5,6%	
Total	658		479		
Tras tener su primer hijo, ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?					
- El hombre	18	2,8%	18	3,8%	0,178
- La mujer	309	48,2%	232	48,9%	0,404
- El que gane menos	191	29,8%	137	28,9%	0,373
- Ninguno de los dos	123	19,2%	87	18,4%	0,362
Total	641		474		
Mientras los hijos sean pequeños, ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?					
- El hombre	14	2,2%	16	3,4%	0,114
- La mujer	195	30,7%	167	35,4%	0,049
- El que gane menos	237	37,3%	154	32,6%	0,055
- Ninguno de los dos	190	29,9%	135	28,6%	0,323
Total	636		472		

Fuente: Encuesta sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los jóvenes universitarios de la Comunidad de Madrid, 2007.

3.3. Aspiraciones profesionales de los estudiantes universitarios de la Comunidad de Madrid

El apartado anterior se ha dedicado a la identificación, de manera directa, de las preferencias y actitudes de los estudiantes universitarios de la Comunidad de Madrid respecto de cómo una pareja debería organizar el trabajo fuera y dentro del hogar. Pero las aspiraciones y los objetivos profesionales que muestran los encuestados también pueden servir, de manera indirecta, de indicador de las preferencias y actitudes de los mismos. Por ejemplo, algunas de las encuestadas que señalan que en el futuro preferirían trabajar en el sector público que en el privado, o tener un sueldo más bajo pero tener un trabajo seguro, estarían revelando su preocupación por conciliar en el futuro sus vidas laborales y familiares.

En la tabla 2 se recogen los resultados correspondientes a las preguntas del cuestionario con las que se interroga a los encuestados sobre algunos aspectos relacionados con el tipo de trabajo que desearían; es decir, se les interroga, de alguna manera, sobre sus aspiraciones laborales.

En la primera se les pregunta a los estudiantes acerca de dónde preferirían trabajar, en el sector privado o en el público. Las respuestas de las mujeres y hombres son muy distintas: un 40,1% de ellas preferiría trabajar en el sector público, mientras que tan solo un 22,6% de ellos desearían esto mismo. Este resultado puede estar poniendo de manifiesto el hecho de que muchas estudiantes asumen que en el futuro, si forman un hogar con su pareja, serán ellas las que se ocupen relativamente más de las responsabilidades del hogar y de los hijos, razón por la cual preferirían trabajar en ocupaciones, como las del sector público, en las que normalmente existen mejores condiciones en términos de horarios y permisos que permiten compatibilizar mejor las responsabilidades familiares y profesionales. Entre los estudiantes de sexo masculino, en cambio, es muy posible que esta pregunta no suscite en absoluto este tipo de razonamiento.

En segundo lugar se les pregunta acerca de qué empleo elegirían, un “empleo seguro y estable, con un salario neto mensual de 2.000 euros” o un “empleo menos seguro y estable, con un salario neto mensual de 4.000 euros”. Con esta pregunta se les está planteando una disyuntiva entre seguridad en el empleo pero con un trabajo más modesto (menor salario) y más riesgo pero con un trabajo mejor (un salario mayor). Aquellos que respondan a la segunda opción se puede interpretar que tienen una mayor predisposición a arriesgarse y, de alguna manera, que tienen un grado de ambición o de aspiración profesional mayor. El porcentaje de mujeres encuestadas que prefieren la segunda opción es muy bajo (el 40,6%) comparado con el porcentaje de hombres que prefieren dicha opción (el 65,7%). De nuevo, esta menor predisposición (en promedio) a arriesgarse en el ámbito laboral por parte de las mujeres estaría poniendo de manifiesto el hecho de que muchas de ellas prevén que en el futuro van a compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado, cosa que no sucedería entre los hombres⁸.

En la tercera pregunta se les vuelve a plantear una disyuntiva, en este caso entre ser asalariado o autónomo-empresario. De nuevo aparece un porcentaje mayor de hombres que de mujeres que quieren ser autónomos, si bien en este caso la diferencia entre ambos sexos no es tan grande. En cualquier caso hay que tener en cuenta que es posible que esta pregunta no sea un indicador tan apropiado como las otras del grado de aspiración profesional del encuestado: se puede ser muy am-

⁸ Los hombres que prefieren la primera opción también se pueden estar decantando hacia estilos de vida donde el trabajo no es lo más importante (pueden ser personas que no tienen una orientación muy marcada hacia el mundo profesional), pero, en estos casos, normalmente, esos otros estilos de vida alternativos tienen que ver con dar más importancia a ámbitos como la cultura, lo lúdico, la amistad, la familia, el deporte, etc.; en definitiva, con dar más importancia a otros ámbitos de realización personal relacionados con el tiempo libre, y no tanto con la necesidad de compatibilizar el trabajo profesional y las responsabilidades familiares.

bicioso profesionalmente y tener un estilo de vida muy orientado hacia el trabajo y preferir ser asalariado que autónomo.

La cuarta pregunta plantea una disyuntiva de naturaleza muy similar a la segunda, pero en este caso en lugar de las alternativas “salario bajo o alto” se emplean las alternativas “oportunidades de promoción profesional bajas o altas”. Las diferencias entre las respuestas de las mujeres y los hombres son muy similares a las obtenidas allí. Sin embargo, ahora, en general, se prefiere en mucho mayor medida la opción de “empleo no tan seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes”.

Las dos últimas preguntas de la tabla 2 están basadas en las planteadas en MTAS-Instituto de la Mujer (2005, págs. 62-69). En la primera de ellas, “¿cuál dirías que es la principal razón por la cuál quieres trabajar una vez acabada la carrera?”, se plantean siete posibles respuestas, comenzando por la opción “por razones económicas/dinero”. Como se señala en MTAS-Instituto de la Mujer (2005), “en el caso de las mujeres el trabajo productivo no se encuentra tan marcadamente vinculado a la función de provisión de recursos como en el caso de los hombres”. Si esto fuera así, la opción “por razones económicas/dinero” sería elegida en mayor medida por los hombres que por las mujeres, y hay que tener en cuenta que la vinculación del trabajo con la función de provisión de recursos ha de actuar, en muchos casos, como un factor que fomenta el compromiso del individuo con el ámbito profesional. Pues bien, un 39,4% de los hombres eligen esta opción mientras que las mujeres lo hacen en un 24,4%. A cambio, las mujeres apoyan relativamente más las opciones “tener independencia económica” y “realización personal”. En la segunda de ellas se les pide a los estudiantes que señalen cuáles son los dos factores determinantes que les harían decidirse por un determinado trabajo. El factor “que sea compatible con las responsabilidades familiares” origina un apoyo considerablemente mayor entre las mujeres (el 38%) que entre los hombres (el 20,7%). De nuevo se evidencia que muchas estudiantes prevén conciliar sus vidas laborales y familiares en tanto que la gran mayoría de estudiantes varones no considera esa posibilidad en el momento de rellenar el cuestionario.

TABLA 2
Aspiraciones profesionales: qué tipo de trabajo elegiría.
Estudiantes universitarios de la Comunidad de Madrid.

	Mujeres		Hombres		P-valor (Dif. % M-H)
	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical	
¿Qué preferirías?					
- Trabajar en el sector privado	395	59,9%	369	77,4%	0,000
- Trabajar en el sector público	264	40,1%	108	22,6%	0,000
Total	659		477		
¿Cuál de los dos siguientes empleos elegirías?					
- Empleo seguro y estable, con un salario neto mensual de 2.000 €	392	59,4%	165	34,3%	0,000
- Empleo menos seguro y estable, con un salario neto mensual de 4.000 €	268	40,6%	316	65,7%	0,000
Total	660		481		
Si pudieras escoger, ¿Qué preferirías?					
- Ser asalariado (trabajar para una empresa u organización)	364	55,2%	232	48,3%	0,011
- Ser autónomo (trabajador independiente o empresario)	295	44,8%	248	51,7%	0,011
Total	659		480		
¿Cuál de los dos siguientes empleos preferirías?					
- Empleo seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional limitadas	186	28,3%	80	16,7%	0,000
- Empleo no tan seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes	472	71,7%	399	83,3%	0,000
Total	658		479		
¿Cuál dirías que es la principal razón por la cual quieres trabajar una vez acabada la carrera?					
- Razones económicas/dinero	159	24,4%	187	39,4%	0,000
- Me gusta mi profesión/vocacional	67	10,3%	47	9,9%	0,417
- Realización personal	117	17,9%	55	11,6%	0,002
- Tener independencia económica	299	45,9%	177	37,3%	0,002
- Relacionarme con otras personas	3	0,5%	1	0,2%	0,243
- Trabajar es bueno para la autoestima	5	0,8%	2	0,4%	0,233
- Presión social	2	0,3%	6	1,3%	0,029
Total	652		475		
A la hora de decidirte por un puesto de trabajo, ¿cuáles son los dos factores determinantes que al final te harían decidirte?					
- La cercanía al domicilio	84	12,8%	73	15,3%	0,119
- Que sea compatible con las responsabilidades familiares	249	38,0%	99	20,7%	0,000
- Que tenga un buen sueldo	373	56,9%	323	67,6%	0,000
- Que ofrezca posibilidades de promoción profesional	256	39,1%	211	44,1%	0,044
- Que sea un trabajo interesante	263	40,2%	182	38,1%	0,240
- Otros	4	0,6%	12	2,5%	0,004
Total	655		478		

Fuente: Encuesta sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los jóvenes universitarios de la Comunidad de Madrid, 2007.

4. ESTIMACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIAS CENTRADAS EN EL TRABAJO, ADAPTATIVAS Y CENTRADAS EN EL HOGAR

En el epígrafe anterior se han analizado una serie de preguntas de la encuesta y se ha puesto de manifiesto, por un lado, que entre un porcentaje relevante de estudiantes universitarios persisten preferencias, actitudes y estereotipos de género relativos a los papeles de mujeres y hombres en el hogar y en el trabajo remunerado, del tipo de los que contribuirían, en algún grado, a la persistencia en la división sexual del trabajo. Y, por otro lado, que una parte de las estudiantes (y casi ningún estudiante varón) prevén un futuro laboral en el que intentarán compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo dentro del hogar, en muchos casos limitando sus aspiraciones profesionales, esto es, auto-limitándose profesionalmente.

Con el trasfondo de estas hipótesis, y a partir de las respuestas dadas a algunas de las preguntas formuladas en la encuesta, se procederá a continuación estimar las fracciones de las estudiantes encuestadas que se corresponderían con los tres tipos de mujer que distingue Hakim: centradas en el trabajo, adaptativas y centradas en el hogar. Posteriormente se analizará qué factores, de los recogidos en la encuesta, pueden estar relacionados con el hecho de ser una mujer centrada en el trabajo.

A partir de cuatro preguntas de las formuladas en la encuesta se clasifican las estudiantes encuestadas de la siguiente manera (compárense con las clasificaciones de Hakim 2003 y Vitali *et al.* 2007):

- Son clasificadas como centradas en el hogar las estudiantes que en la pregunta sobre tipo de familia preferido de la tabla 1 señalan la segunda opción; es decir, aquéllas que eligen un modelo de familia donde “sólo trabaja el hombre y la mujer se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos”. En este caso se ha procedido de manera similar a Hakim (2003).
- Son clasificadas como centradas en su carrera profesional las estudiantes que cumplen estos cuatro requisitos: en la pregunta de la tabla 1 no responden ni la opción primera (“trabajan los dos miembros de la pareja, pero la mujer trabaja menos horas que el marido...”) ni la segunda (“sólo trabaja el hombre y la mujer se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos”). En la segunda pregunta de la tabla 2 responden la opción segunda (“empleo menos seguro y estable, con un salario neto mensual de 4.000 euros”). En la cuarta pregunta de la tabla 2 responden la opción segunda (“empleo no tan seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes”). Y en la pregunta de la tabla 1, “¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial cuando se tienen hijos pequeños?”, no responden la opción segunda (“la mujer”). Por tanto, aquí se está considerando que son estudiantes orientadas hacia sus carreras profesionales aquéllas que no elegirían un tipo de familia en donde la mujer juega un papel prioritario en el hogar; y que además tienen unas aspiraciones profesionales que se podrían calificar de ambiciosas.

- Las estudiantes clasificadas como mujeres adaptativas se obtienen como una categoría residual; es decir, descontando del total las que están centradas en el hogar o en su profesión.

En la tabla 3 se pueden ver los resultados obtenidos, a los que también se ha añadido el correspondientes a estudiantes varones centrados en sus carreras⁹. De las 630 estudiantes universitarias que han podido ser clasificadas de acuerdo con este criterio, el **27,5%** serían mujeres centradas en su carrera; tan sólo el **2,1%** serían mujeres centradas en el hogar; y el resto, el **70,4%**, serían mujeres adaptativas.

TABLA 3

Porcentajes de mujeres centradas en el hogar, adaptativas, y centradas en el trabajo. Estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid.

	Total de estudiantes	Centradas en su carrera (%)	Adaptativas (%)	Centradas en el hogar (%)
Mujeres	630	27,5%	70,4%	2,1%
Hombres	468	60,5%		

Fuente: Encuesta sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los jóvenes universitarios de la Comunidad de Madrid, 2007.

Obsérvese que el porcentaje de mujeres centradas en sus carreras es del 27,5%, mientras que el porcentaje de hombres centrados en sus carreras es del 60,5%. Esto es, entre los estudiantes universitarios, la presencia de los que tienen un marcado perfil profesional (alto nivel de aspiraciones y entrega al trabajo) es muy superior (más del doble) en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Esta diferencia

⁹ El criterio para determinar quiénes son los hombres centrados en sus carreras ha sido el mismo que el empleado para las mujeres, con los consiguientes ajustes derivados de la forma en que se han formulado las preguntas: se consideran hombres centrados en sus carreras aquellos que cumplen estos cuatro requisitos: en la pregunta de la tabla 1 no responden a la opción cuarta (“trabajan los dos miembros de la pareja, pero el hombre trabaja menos horas que la mujer y es él quien se encarga en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos”). En la segunda pregunta de la tabla 2 responden la opción segunda (“empleo menos seguro y estable, con un salario neto mensual de 4.000 euros”). En la cuarta pregunta de la tabla 2 responden la opción segunda (“empleo no tan seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes”). Y en la pregunta de la tabla 1, “¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial cuando se tienen hijos pequeños?”, no responden la opción primera (“el hombre”). Por otra parte no se estima el porcentaje de hombres centrados en el hogar, porque en la pregunta de la tabla 1 no se incorporó la opción “sólo trabaja la mujer y el hombre se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos”. Aunque el porcentaje de estudiantes varones que suscribirían esta opción casi con toda probabilidad sería despreciable, de manera que los estudiantes varones no centrados en su profesión podrían ser considerados, todos, como “adaptativos”, en futuras investigaciones debería incorporarse esta opción. Obsérvese también que el propio concepto de hombre adaptativo, hoy por hoy, resulta impreciso, por cuanto, como ya se ha expuesto anteriormente, en gran medida, para los hombres, la alternativa a estar centrados en su carrera profesional no sería tanto estar centrados en el hogar sino en actividades relacionadas con el tiempo libre y el desarrollo personal.

es muy notable, teniendo en cuenta que se trata de jóvenes (relevo generacional), que son estudiantes universitarios (nivel cultural alto) y que cursan estudios en carreras no segregadas en términos de género (se trata de carreras y profesiones que interesan por igual a mujeres y a hombres).

Estos porcentajes (27,5% - 70,4% - 2,1%) no tienen por qué entrar en contradicción con los obtenidos por Hakim (15% - 71% - 14%) y Vitali *et al.* (13% - 66% - 21%). En estos dos últimos casos se analizaban grupos de población muy amplios (total de mujeres con edades entre 18-64 años en el caso de Hakim y total de mujeres con edades entre 18-45 años en el caso de Vitali). En cambio, en la presente encuesta se analiza el sub-grupo de población de mujeres jóvenes que son estudiantes universitarias y que cursan carreras integradas en términos de género, y como se comentaba en el párrafo anterior, de este sub-grupo de mujeres cabría esperar una considerable ampliación del porcentaje de ellas que tienen una orientación hacia la vida profesional y una importante reducción de las centradas en el hogar.

Por otra parte, también se podría considerar que puesto que las estudiantes universitarias son jóvenes que todavía no se han incorporado al mercado laboral, los resultados obtenidos para ellas podrían servir de indicador¹⁰ de por dónde evolucionarán en el futuro los estilos de vida laboral-familiar a medida que esta generación se vaya incorporando plenamente al mercado laboral. En este sentido, parece que el relevo generacional iría reduciendo el porcentaje de mujeres centradas en el hogar y aumentando el de mujeres centradas en el trabajo. En cualquier caso, y como revela la gran diferencia entre los porcentajes de hombres y mujeres centrados en el trabajo, el relevo generacional por sí solo no parece que condujese a la convergencia entre hombres y mujeres en materia de aspiraciones profesionales.

5. FACTORES EXPLICATIVOS DEL HECHO DE SER UNA PERSONA CENTRADA EN EL TRABAJO Y CUANTIFICACIÓN DE LA AUTO-LIMITACIÓN PROFESIONAL MEDIANTE LA DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA

Puesto que la encuesta incluye una serie de preguntas (sobre actitudes, valores y características personales) que hacen referencia a variables que pueden estar relacionadas con el hecho de ser una persona orientada hacia el trabajo, se va a proceder a estimar un modelo probit de regresión múltiple en el que se consideran los efectos parciales de cada uno de estos factores, incluido el sexo de la persona encuestada. Posteriormente, se extenderá este análisis con un ejercicio de descomposición de Oaxaca con el objeto de estimar qué parte de esa diferencia en los porcentajes de mujeres y hombres orientados hacia el trabajo se pueden atribuir a la

¹⁰ Un indicador imperfecto puesto que recoge tan sólo el caso de las jóvenes que cursan estudios universitarios y no del resto de ellas.

auto-limitación profesional por razones de conciliación (que caracteriza a algunas mujeres).

Los resultados de la estimación del modelo probit se muestran en la tabla 4 y en el ANEXO, y en general revelan que, cuando se considera el total de la muestra, esto es, a los estudiantes de ambos sexos, las únicas variables que resultan significativas a la hora de explicar la probabilidad de que la persona encuestada esté centrada en el trabajo son el sexo, el nivel de estudios que cursa (diplomatura o licenciatura) y la edad; el resto de factores aparecen como no significativos por lo que no ayudan a discriminar entre los/las estudiantes orientados hacia el trabajo frente al resto. En media y una vez que se controla por el resto de factores personales, culturales e ideológicos, las mujeres tienen un 33% menos de probabilidad de tener un perfil profesional que los hombres de la muestra, y los/las estudiantes que cursan una licenciatura aumentan un 24% más dicha probabilidad frente a los que estudian una diplomatura. Por su parte, a medida que aumenta la edad del encuestado, parece que también se reduce la probabilidad de que sea una persona orientada hacia el trabajo (en promedio un 1,5% por cada año).

En la segunda parte de la tabla aparece una estimación del modelo probit sólo para la sub-muestra de mujeres, y ahora aparecen algunas variables más que son estadísticamente significativas. Resultan significativas a la hora de explicar la probabilidad de ser una estudiante centrada en el trabajo: estudiar una licenciatura, tener una ideología política de derechas y, en menor medida, tener padres universitarios y valores sociales liberales (estas dos últimas con una significatividad sólo en el margen). En media y controlando por el resto de factores, las estudiantes de licenciatura presentan un 17% más de probabilidad de estar centradas en el trabajo que las estudiantes de diplomatura; las que tienen una ideología política de derechas reducen dicha probabilidad en un 10% frente a las de centro/izquierdas; las que tienen padres universitarios tienen un 8,4% más de probabilidad de estar centradas en el trabajo que las que tienen padres sin estudios universitarios; y las que tienen una ideología social liberal aumentan dicha probabilidad un 11.5% más. En el caso de la sub-muestra de hombres, tan sólo resultan significativas las variables edad y nivel de estudios que cursa.

La limitada capacidad de algunas de estas variables para explicar la importancia de la centralidad del trabajo entre los/las estudiantes pone de manifiesto que es el sexo de la persona encuestada (ser mujer) la principal variable que influye (negativamente) en que la persona esté centrada en su trabajo; y, en concreto, pone de manifiesto que las estudiantes universitarias sí toman en consideración que en el futuro pueden ser madres, y que ello (en un contexto como el español en donde existen muchas dificultades para conciliar) puede suponerles la necesidad de ralentizar sus carreras; en tanto que la gran mayoría de los estudiantes varones encuestados es muy posible que no se hayan planteado nunca que para ellos su futura paternidad también puede suponerles la necesidad de conciliar y consiguientemente de tener probablemente que ralentizar sus carreras. Y esta diferencia en cómo se percibe la futura maternidad/paternidad revela en sí mismo que subsisten impor-

tantes diferencias en las actitudes de género en esta materia, diferencias que pueden tener un grado relevante de transversalidad a lo largo de las variables aquí consideradas. Por otra parte, el que algunas de las variables consideradas aparezcan como significativas en el caso de las mujeres y no de los hombres, abundaría en esa idea: las estudiantes consideran la posibilidad de ralentizar sus carreras en el futuro y el grado en que consideren hacerlo puede estar influido (ligeramente) por algún factor, como, por ejemplo, tener unos valores políticos y sociales más conservadores o tradicionales, en tanto que este tipo de relación no se da entre los hombres.

Una vez estimadas las ecuaciones de las sub-muestras de mujeres y de hombres es posible extender el análisis a través de una descomposición de Oaxaca (Oaxaca 1973; y Blinder 1973) para así poder estimar qué fracción de la diferencia entre los porcentajes de hombres y mujeres orientados hacia el trabajo se puede atribuir a la auto-limitación profesional por razones de conciliación (que caracteriza a algunas mujeres).

La metodología de Oaxaca-Blinder permite descomponer esas diferencias observadas entre hombres y mujeres en dos componentes, uno explicado por las diferencias en media en cuanto a las variables que definen las características observables de cada estudiante (edad, nivel de los estudios que cursa, actitudes, ideología, etc.) y otro componente no directamente observable que reflejaría la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la influencia de cada una de esas variables observables sobre la probabilidad de ser una persona orientada hacia el trabajo, siendo este segundo componente el que se supone que estaría captando la presencia de auto-limitación profesional^{11 12}.

¹¹ A diferencia de cuando se emplea la descomposición de Oaxaca en los estudios de discriminación salarial, este segundo componente no puede estar captando situaciones de discriminación directa contra las mujeres porque la muestra recoge individuos que se encuentran en la etapa previa a la incorporación al mercado de trabajo, y que, por tanto, no están expuestos aún a situaciones de discriminación laboral.

¹² Esta metodología requiere cuantificar y considerar todas las características que pueden determinar en mayor o menor medida la probabilidad de tener un perfil centrado en el trabajo. En este modelo se han recogido todas aquellas variables disponibles en la Encuesta sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los jóvenes universitarios de la Comunidad de Madrid. A pesar de ello, y puesto que existen ciertas características que son intrínsecamente no observables hay que advertir que estos resultados pueden estar sujetos a algún grado de sesgo (sesgo de variables omitidas).

TABLA 4

Estimación de modelos probit para toda la muestra, para mujeres y para hombres.

Variable Dependiente: PerfilProfesional=1: centrada en su carrera profesional; PerfilProfesional=0: no centrada en su carrera profesional (adaptativas y centradas en el hogar)									
Variables	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	Coef	Prob.> Z ^{a)}	dF/dx ^{b)}	Coef	Prob.> Z ^{a)}	dF/dx ^{b)}	Coef	Prob.> Z ^{a)}	dF/dx ^{b)}
MUJER	-0.8730	0.000	-33.2%	-	-	-	-	-	-
UNIV. PRIVADA	0.1687	0.103	6.6%	0.1963	0.195	7.5%	0.1463	0.320	4.7%
SEXISTA	-0.0095	0.939	-0.4%	-0.0267	0.862	-1.0%	-0.0487	0.822	-1.5%
PADRES UNIV.	0.1339	0.175	5.2%	-0.0046	0.975	-0.2%	0.2608	0.055	8.3%
NO CREYENTE	0.1542	0.145	6.0%	0.1401	0.363	5.3%	0.2224	0.134	7.3%
LIBERAL	0.0403	0.773	1.6%	-0.3415	0.111	-13.4%	0.3383	0.064	11.5%
INTELECTUAL	-0.1497	0.273	-5.7%	-0.0383	0.853	-1.5%	-0.1772	0.344	-5.4%
INGRESO ALTOS	0.0516	0.639	2.0%	-0.0339	0.840	-1.3%	0.1207	0.417	3.9%
LICENCIATURA	0.6872	0.000	24.0%	0.8854	0.000	34.1%	0.6381	0.001	17.3%
EDAD	-0.0399	0.036	-1.5%	-0.0638	0.026	-2.4%	-0.0188	0.456	-0.6%
DERECHA	-0.1727	0.127	-6.6%	0.0329	0.844	1.3%	-0.3574	0.028	-10.6%
C	0.3802	0.399	-	0.8166	0.216	-	-0.9930	0.085	-
	McFadden R2	0.1309		McFadden R2	0.0518		McFadden R2	0.06563	
	LR statistic ^{c)}	158.438		LR statistic ^{c)}	26.925		LR statistic ^{c)}	38.098	
	Prob(LR statistic)	0.000		Prob(LR statistic)	0.0027		Prob(LR statistic)	0.000	
	Prob.observada	.4163861		Prob.observada	.6118252		Prob.observada	.264940	
	Prob estimada	.4012769		Prob estimada	.6158453		Prob estimada	.2468	

a) Estadístico Z para contrastar la significación individual de cada coeficiente estimado.

b) dF/dx derivada parcial estimada en la probabilidad evaluada en el valor medio. Para las variables discretas representa el incremento en la probabilidad evaluada en el valor medio cuando dicha variable discreta paso de 0 a 1.

c) Estadístico de razón de verosimilitud para la significación global.

Significado de las diferentes variables explicativas:

SEXISTA (mentalidad sexista): contesta "muy de acuerdo", "bastante de acuerdo" o "ni acuerdo ni desacuerdo" ante las siguientes afirmaciones: "en la infancia, el cariño y la presencia de la madre y del padre son imprescindibles, pero «como el amor de una madre no hay ninguno»", "que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres, tiene que ver, en parte, con las diferentes capacidades innatas de mujeres y hombres", y "trabajar está bien, pero, en el fondo, lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es crear un hogar y tener hijos". Estas afirmaciones son indicadores de la "ideología del rol sexual" de los encuestados. Como señalan Moya y Expósito (2001), la ideología del rol sexual hace referencia "a las creencias que los individuos poseemos acerca de los roles y conductas que hombres y mujeres deberían desempeñar y acerca de las relaciones que ambos sexos han de mantener entre sí" (véase también Moya *et al.* (1991).

PADRES UNIV (padres universitarios): la persona cabeza de familia tiene estudios universitarios.

NO CREYENTE: a la pregunta "¿cómo te defines en materia religiosa?", contesta a cualquiera de las siguientes opciones: "no creyente", "indiferente", "ateo" o "agnóstico".

LIBERAL (persona liberal): si a la pregunta sobre qué le parece "la adopción de hijos por parte de matrimonios homosexuales" contesta que "le parece bien"; a la pregunta acerca de si está a favor del "aborto libre y voluntario" contesta que "a favor"; a la pregunta acerca de si está a favor de "ser bastante abiertos a la entrada de inmigrantes" contesta "a favor"; y a la pregunta "¿le importaría que su vecino fuera musulmán?" contesta "no".

INTELECTUAL (persona con un perfil intelectual): si cuando se le pregunta con qué frecuencia realiza estas actividades: "ir a exposiciones", "ir a conciertos de música clásica", "ir al teatro" y "leer libros de literatura", no contesta en ningún caso "ninguna frecuencia" y al menos en dos de ellas contesta "con cierta/con mucha frecuencia".

LICENCIATURA: la persona encuestada realiza estudios de licenciatura, y no de diplomatura.

INGRESOS ALTOS (ingresos de su hogar familiar): se le presenta a los encuestados una escala de 1 a 10 de renta (de menor a mayor). Si contesta 8, 9 ó 10 se considera que pertenece a un hogar de ingresos altos.

DERECHA (ideología política conservadora): se usa una escala ideológica de 1 a 10 (de izquierda a derecha). Si contesta 8, 9 ó 10 se considera que tiene una ideología de derechas.

Fuente: Encuesta sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los jóvenes universitarios de la Comunidad de Madrid, 2007

La metodología de Oaxaca-Blinder sobre modelos probit de elección discreta ha sido aplicada en diversas ocasiones (Por ejemplo, Even y Macpherson 1990; Nielsen 1998; Fairlie 1999 y 2005; Yun 2004 y 2005; Bauer y Sinning 2008). Para ello, se utilizan los resultados de los modelos probit estimados con la sub-muestra de hombres y con la de mujeres (incluyendo en ambas estimaciones las mismas variables explicativas), que se llamarán modelo de los hombres y modelo de las mujeres, respectivamente. Se calculará la media de la probabilidad entre los hombres y entre las mujeres de tener un perfil profesional centrado en el trabajo según el modelo estimado para los hombres

$$P_H^H(y=1|\mathbf{x}_H) = \frac{1}{n} \sum_i^n P_i^H(y=1|\mathbf{x}_i),$$

donde n es el número total de hombres; el subíndice H indica que se usan las variables de los hombres; y el super-índice H indica que se están usando los parámetros estimados en el modelo probit de los hombres. De forma análoga, la probabilidad media de las mujeres se calculará utilizando la sub-muestra de mujeres y utilizando los parámetros estimados en el modelo de las mujeres

$$P_M^M(y=1|\mathbf{x}_M) = \frac{1}{m} \sum_i^m P_i^M(y=1|\mathbf{x}_i),$$

donde m es el número total de mujeres; el subíndice M indica la probabilidad media de las mujeres; y el super-índice M indica que se están usando los parámetros estimados en el modelo probit de las mujeres.

Combinando los modelos estimados para hombres y mujeres con las distintas sub-muestras es posible estimar cuál sería la probabilidad media de las mujeres de tener un perfil profesional si sus características se evaluaran como las de los hombres, esto es, utilizando el modelo estimado para los hombres¹³

$$P_M^H(y=1|\mathbf{x}_M) = \frac{1}{m} \sum_i^m P_i^H(y=1|\mathbf{x}_i)$$

Estas probabilidades P_M^H indican, por tanto, la probabilidad media de las mujeres de estar orientadas hacia el trabajo si sus características personales estuviesen evaluadas de la misma forma que lo están en el caso de los hombres; pueden interpretarse como las probabilidades teóricas sin auto-limitación profesional. De esta manera, las diferencias entre las probabilidades de los hombres (P_H^H) y estas probabilidades de las mujeres sin auto-limitación (P_M^H) deberían estar explicadas exclusivamente por las diferencias entre las características medias de hombres y mujeres.

¹³ Igualmente, se podría calcular cuál sería la probabilidad media de los hombres de tener un perfil profesional si sus características se evaluaran como las de las mujeres, esto es, utilizando el modelo estimado para las mujeres.

Utilizando precisamente estas probabilidades teóricas sin auto-limitación, es posible construir una pseudo descomposición de Oaxaca que muestre qué fracción de las diferencias observadas entre los hombres (P_H^H) y las mujeres (P_M^M) se explican por diferencias en las características medias de hombres y mujeres, y qué fracción se debe a otros factores que aquí se van a identificar con la auto-limitación profesional de las mujeres:

$$\underbrace{P_H^H(y=1|x_H) - P_M^M(y=1|x_M)}_{\text{Gap observado}} = \underbrace{[P_H^H(y=1|x_H) - P_M^H(y=1|x_M)]}_{\text{Gap debido a las diferencias en las características}} + \underbrace{[P_M^H(y=1|x_M) - P_M^M(y=1|x_M)]}_{\text{Gap debido a la auto-limitación}}$$

Y a partir de ahí se va a utilizar el siguiente índice para cuantificar la auto-limitación profesional de las mujeres:

$$\frac{P_M^H(y=1|x_M) - P_M^M(y=1|x_M)}{P_M^M(y=1|x_M)},$$

que muestra el porcentaje en que debería aumentar la probabilidad de las mujeres de la muestra de estar centradas en el trabajo para que dicha probabilidad coincidiese con la que existiría si no se auto-limitaran.

Los resultados de esta descomposición de Oaxaca-Blinder (tabla 5) muestran que el 92% de la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus inclinaciones a estar centrados en el trabajo se debe a la auto-limitación de las mujeres, de forma que si las mujeres no se auto-limitasen aumentaría el porcentaje de mujeres centradas en el trabajo un 120%, pasando del 26,53% a situarse en un 58,39%. Igualmente, se podría decir que el porcentaje de hombres con perfil profesional pasaría del 61,16% al 29,63% si los hombres se auto-limitasen igual que lo hacen las mujeres.

TABLA 5
Descomposición de Oaxaca-Blinder.

Ecuación Hombres			Ecuación mujeres			Ecuación Ambos sexos		
	Media	Obs.		Media	Obs.		Media	Obs.
Hombres	61,16%	389	Hombres	29,63%	389	Hombres	61,11%	389
Mujeres	58,39%	502	Mujeres	26,53%	502	Mujeres	26,48%	502
Ambos sexos	59,60%	891	Ambos sexos	27,88%	891	Ambos sexos	41,60%	891
	DIFERENCIA MEDIA		DIFERENCIA POR CARACTERISTICAS			DIFERENCIA POR AUTO-LIMITACIÓN		
Descomposición	34,63%		2,77%			31,86%		
			(8.0%)			(92.0%)		

6. CONSIDERACIONES FINALES

La auto-limitación profesional de las mujeres se refiere al hecho de que, incluso en sociedades avanzadas, muchas mujeres desean compatibilizar la vida laboral con la vida familiar, y en particular con el cuidado de los hijos, razón por la cual deciden, ante las dificultades para realizar una conciliación plenamente satisfactoria, ralentizar o sacrificar su progresión profesional o su dedicación al trabajo remunerado. Esta auto-limitación presente en muchas mujeres (y casi en ningún hombre), en combinación con la discriminación pura contra las mujeres en el mercado laboral, con la que está estrechamente relacionada, explicaría en una medida importante las desigualdades en los resultados alcanzados (en promedio) por mujeres y hombres en el mercado laboral.

La teoría de la preferencia de Hakim (1998; 2000; 2003; 2004) se puede considerar como una forma bastante original de abordar teóricamente el fenómeno de la auto-limitación profesional de las mujeres. Esta teoría trata sobre las preferencias de las mujeres sobre estilos de vida en lo relativo a la combinación de vida profesional y vida familiar. En función de esas preferencias sobre la combinación trabajo-familia, Hakim distingue (en las sociedades modernas y desarrolladas) tres tipos de mujeres: mujeres centradas en el trabajo, las cuales están muy orientadas al mundo laboral; mujeres centradas en el hogar, que tienen como prioridad la vida familiar y el cuidado de los hijos, por lo cual no desean trabajar remuneradamente; y mujeres adaptativas (que serían la mayoría), que no tienen una inclinación claramente marcada hacia ninguno de los dos estilos de vida anteriores, y que normalmente desean combinar la vida laboral y la familiar en proporciones diversas.

La predisposición a la auto-limitación profesional sería total entre las mujeres centradas en el hogar, y sería importante entre las mujeres adaptativas. Entre el grupo de mujeres centradas en el trabajo no existiría predisposición a limitarse profesionalmente (como sucede con la mayoría de los hombres). De esta manera, al estimar qué fracciones (del total de mujeres) corresponden a cada uno de estos tres tipos de mujeres, se obtendría un indicador de la importancia que puede tener el fenómeno de la auto-limitación profesional.

A partir de la encuesta realizada para este estudio sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los jóvenes universitarios de la Comunidad de Madrid, se ha podido comprobar que el porcentaje de estudiantes universitarias que tienen un perfil de mujeres centradas en el trabajo, el **27,5%**, es muy inferior al porcentaje de estudiantes varones que tienen un perfil de hombres centrados en el trabajo, el **60,5%**. Con lo cual, entre los estudiantes universitarios, se observa un notable desequilibrio entre mujeres y hombres en cuanto al hecho de poseer un claro perfil profesional (alto nivel de aspiraciones y compromiso con el trabajo) y una mínima disposición a auto-limitarse en el futuro, ya que, según la descomposición de Oaxaca realizada, el 92% de la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a sus inclinaciones a estar centrados en el trabajo se debe a la auto-limitación de las mujeres. Y esta diferencia en las actitudes hacia el compromiso

con el trabajo y la carrera profesional, como es lógico, incidirá, y de manera acumulativa, en los resultados laborales que se conseguirán en el futuro (en materia salarial, promoción profesional, etc.).

Estos resultados no resultan tan sorprendentes, y de hecho son coherentes con los indicadores (de la UE, España y la Comunidad de Madrid¹⁴), que reflejan importantes diferencias entre mujeres y hombres en los ámbitos de resultados laborales (*gap* salarial, menor promoción profesional de las mujeres, segregación ocupacional, etc.), en las conductas en el mercado laboral (por ejemplo en el hecho de que muchas mujeres y muy pocos hombres pasen a trabajar a tiempo parcial al tener hijos) y en el trabajo doméstico (las mujeres dedican en promedio mucho más tiempo a éste que los hombres). Y también son coherentes con las respuestas obtenidas en una serie de cuestiones planteadas en la encuesta a estudiantes de la Comunidad de Madrid (2007), en las se observa que no acaban de desaparecer ciertas visiones estereotipadas (minoritarias) de los papeles de las mujeres y los hombres en la familia y en el trabajo; y en las que se detectan importantes diferencias en las aspiraciones profesionales entre los estudiantes de ambos sexos.

Respecto de las implicaciones de estos resultados para las políticas públicas de igualdad de género se podrían citar dos objetivos para las mismas: el primero, que el hecho compatibilizar el trabajo con el cuidado de los hijos pequeños o familiares dependientes no debería acarrear que la persona cuidadora tenga que limitarse profesionalmente; a este objetivo contribuirían las políticas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar o personal. El segundo, que, en cualquier caso, la decisión de auto-limitarse profesionalmente (por razones de conciliación) debería surgir siempre de un entorno en donde no existan desigualdades de género previas (estereotipos sexistas, etc.) que condicionen esas decisiones; es decir, que la auto-limitación profesional no debe tener sexo; tiene que ser un tipo de decisión (por ejemplo, bajar el ritmo de trabajo durante el periodo en que los hijos son pequeños) que sea adoptada tanto por algunas madres como por algunos padres. Para ello son muy importantes las acciones destinadas a sensibilizar a la sociedad sobre la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos y, particularmente, en el ámbito del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARROW, K.J. (1973): "The Theory of Discrimination," en Ashenfelter y Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton (NJ).
- BAUER, T.K. y SINNING, M. (2008): "An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition to nonlinear models", *ASTA Advances in Statistical Analysis*, 92: 197-206.

¹⁴ Véanse, por ejemplo, Eurostat (2006), Commission of the European Communities (2007), Testa (2006), MTAS-Instituto de la Mujer (2005), y Consejería Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid (2005).

- BAXTER, J. y WRIGHT, E. O. (2000): "The Glass Ceiling Hypothesis. A Reply to Critics", *Gender and Society*, 14(6): 814-821.
- BAXTER, J. (2005): "Women's Work Transitions Around Childbearing", *Negotiating the Life Course Discussion Paper Series*, Discussion Paper DP- 021, March 2005.
- BECKER, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- BECKER, G. (1962): "Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, 70: 9-49.
- BECKER, G. (1964): *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, New York.
- BLAU, F.; FERBER, M. y WINKLER, A. (2006): *The economics of Women, Men and Work*, 5th edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs (NJ).
- BLINDER, A. (1973): "Wage discrimination: Reduced Form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- BREEN, R. y COOKE, L.P. (2005): "The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour", *European Sociological Review*, 21: 43-57.
- CIS (2004): *Opiniones y actitudes sobre la familia*, Estudio nº 2.578, Octubre-Noviembre 2004.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2007): *Tackling the pay gap between women and men*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2007).
- COMISIÓN EUROPEA (2006): *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission
- CONSEJERÍA EMPLEO Y MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2005): *Encuesta sobre conciliación de la vida laboral y personal de la población de la Comunidad de Madrid: informe de resultados*, Madrid 2005.
- CROMPTON, R. (2006): *Employment and the Family*, Cambridge University Press, Cambridge.
- CROMPTON, R. y HARRIS, F. (1998): "Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited", *British Journal of Sociology*, 49 (1): 118-36.
- CROMPTON, R.; BROCKMAN, M. y LYONETTE, C. (2005): "Attitudes, Women's Employment and the Domestic Division of Labour", *Work, Employment and Society*, 19 (2): 213-233.
- DAVIDSON, L. y COOPER, C.L. (1992): *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*, Paul Chapman Publishing, Londres.
- DE LA RICA, S.; DOLADO, J.J. y GARCÍA-PEÑALOSA, C. (2008): "On Gender Gaps and Self-fulfilling Expectations: Theory, Policies and Some Empirical Evidence", IZA DP No. 3553, June 2008.
- DUNCAN, S. e IRWIN, S. (2004): "The social patterning of values and rationalities: mothers' choices in combining caring and employment", *Social Policy and Society*, 3: 391-400.
- DOOREWAARD, H.; HENDRICKX, J. y VERSCHUREN, P. (2004): "Work Orientations of Female Returners", *Work, Employment & Society*, 18 (1): 7-27.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2007): "Introduction. The Contemporary Fertility Puzzle", en *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Fundación BBVA, Madrid.
- EUROSTAT (2006): *European Social Reality*, Special Eurobarometer 273/Wave 66.3 Eurostat.

- EVEN, W.E. y MACPHERSON, D.A. (1990): "Plant size and the decline of unionism", *Economic letters*, 32: 393-398.
- FAGAN, C. (2001): "Time money and gender order: work orientations and working-time preferences in Britain", *Gender, Work and Organization*, 8 (3): 239-66.
- FAIRLIE, R.W. (1999): "The absence of the African-American owned business: an analysis of the dynamics of self-employment", *Journal of Labor Economics*, 17: 80-108.
- FAIRLIE, R.W. (2005): "An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models", *Journal of Economic and Social Measurement*, 30: 305-316.
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH (2007): "El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres", *Documentos de Economía 'La Caixa'*, nº 06 abril 2007.
- HAKIM, C. (2004): *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*, Athlone Press, London.
- HAKIM, C. (2003): *Models of the Family in Modern Societies. Ideals and Realities*, Ashgate, Aldershot (England).
- HAKIM, C. (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press, Oxford.
- HAKIM C. (1998): "Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory", *British Journal of Sociology*, 49 (1): 137-143.
- HECKMAN, J. (1998): "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2): 101-116.
- HIMMELWEIT, S.; SIGALA, M. (2003): "Internal and external constraints on mothers' employment", Working Paper nº 27, *ESRC Future of Work Programme*.
- HOOK, J.L. (2006): "Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003", *American Sociological Review*, 71: 639-660.
- GUPTA, N.D. y SMITH, N. (2002): "Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark", *Economica*, 69: 609-629.
- INJUVE-CIS (2003): *Sondeo sobre la juventud española, 2003 (tercera oleada)*, Estudio nº 2.536, Septiembre 2003.
- MAXWELL, G.A.; OGDEN, S.M. y McTAVISH, D. (2007): "Enabling the career development of female managers in finance and retail", *Women in Management Review*, 22 (5): 353-370.
- MCRAE, S. (2003): "Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers: A consideration of Hakim's Preference Theory", *British Journal of Sociology*, 53 (3): 317-38.
- MORRISON, A.; WHITE, R.P.; VAN VELSOR, E. y EL CENTER FOR CREATIVE LEADERSHIP (1987): *Breaking the Glass Ceiling*, Addison-Wesley, New York.
- MOYA, M. y EXPÓSITO, F. (2001): "Nuevas formas, viejos intereses: neosexismo en varones españoles", *Psicothema*, 13 (4): 643-649.
- MOYA, M.; NAVAS, M. y GÓMEZ, C. (1991): "Escala sobre ideología del rol sexual", en *Libro de comunicaciones del III Congreso Nacional de Psicología Social*, Santiago de Compostela.
- MTAS-INSTITUTO DE LA MUJER (2005): *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, elaborado por GPI Consultores, Madrid, abril de 2005.
- NIELSEN, H.S. (1998): "Discrimination and detailed decomposition in a logit model", *Economic Letters*, 61: 115-120.
- NUSSBAUM, M.C. (2000): *Women and Human Development*, Cambridge University Press, Cambridge.

- OAXACA, R. (1973): "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14 (October): 693-709.
- PHELPS, E.S. (1972): "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review*, 62 (4): 659-661.
- POWELL, G.N. y BUTTERFIELD, A.D. (1994): "Investigating the 'Glass Ceiling' Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management." *Academy of Management Journal*, 37: 68-86.
- PROCTOR, I. y PADFIELD, M. (1999): "Work orientations and women's work: a critique of Hakim's Theory of the heterogeneity of women", *Gender, Work and Organization*, 6 (3): 152-62.
- ROSE, M. (2001): "Closing down a work career. Housework, employment plans, and women's work attitudes", *ESRC: Working Paper 1: Transitions and Careers*.
- SCHULTZ, T.W. (1961): "Investment in human capital", *American Economic Review*, 51: 1-17.
- SCOTT, J. (2006): "Family and Gender Roles: How Attitudes Are Changing", *GeNet Working Paper No. 21*, September 2006.
- SEGERMAN-PECK, L.M. (1991): *Networking and mentoring: a woman's guide*, Piatkus, London.
- TERJESEN, S. y SINGH, V. (2008): "Female Presence on Corporate Boards: A Multi-Country Study of Environmental Context", *Journal of Business Ethics*, 83: 55-63.
- TESTA, M.R. (2006): *Childbearing Preferences and Family Issues in Europe*, Special Eurobarometer 253/Wave 65.1 (Eurostat). 2006.
- TOMLINSON, J. (2006): "Women's work-life balance trajectories in the UK: reformulating choice and constraint in transitions through part-time work across the life-course", *British Journal of Guidance & Counselling*, 34 (3): 365-382.
- VITALI, A.; BILLARI, F.C.; PRSKAWETZ, A. y TESTA, M.R. (2007): "Preference Theory and Low Fertility: A Comparative Perspective", *European Demographic Research Papers 2*.
- WALDFOGEL, J. (1998): "Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children", *Journal of Economic Perspectives*, 12 (1): 137-156.
- YUN, M. (2004): "Decomposing differences in the first moment", *Economics Letters*, 82, pp. 275-280.
- YUN, M (2005): "Normalized equation and decomposition analysis: computation and inference", *IZA Discussion Paper*, 1822, Tulane University.

ANEXO: RESULTADOS MODELO PROBIT

A) Muestra: TOTAL ESTUDIANTES (Mujeres y Hombres)

Variable Dependiente: PerfilProfesional=1: centrada en su carrera profesional;
 PerfilProfesional=0: no centrado en su carrera profesional (adaptativas y centradas en el Hogar)

Estimación modelo Probit.

Variables	Coefficientes	Desviación típica	Estadístico Z-	Prob. > Z ^(a)	dF/dx ^(b)
MUJER	-0.8730	0.0951	-9.181	0.000	-33.2%
UNIV. PRIVADA	0.1687	0.1035	1.631	0.103	6.6%
SEXISTA	-0.0095	0.1232	-0.077	0.939	-0.4%
PADRES UNIV.	0.1339	0.0987	1.357	0.175	5.2%
NO CREYENTE	0.1542	0.1058	1.458	0.145	6.0%
LIBERAL	0.0403	0.1397	0.289	0.773	1.6%
INTELECTUAL	-0.1497	0.1366	-1.096	0.273	-5.7%
INGRESOS ALTOS	0.0516	0.1100	0.469	0.639	2.0%
LICENCIATURA	0.6872	0.1488	4.618	0.000	24.0%
EDAD	-0.0399	0.0191	-2.092	0.036	-1.5%
DERECHA	-0.1727	0.1132	-1.526	0.127	-6.6%
C	0.3802	0.4504	0.844	0.399	-
McFadden R-squared			0.1309	LR statistic ^(c)	158.438
Log likelihood			-525.858	Prob(LR statistic)	0.000
Restr. log likelihood			-605.077	H-L Statistic ^(d)	4.9151
obs. P .4163861				Prob. Chi-Sq(8)	0.7666
pred. P .4012769 (at x-bar)					
Likelihood-ratio test of Insigma2 ^(e) =0: chi2(10) = 14.94 Prob > chi2 = 0.1342					

(a) Estadístico Z para contrastar la significación individual de cada coeficiente estimado. (b) dF/dx derivada parcial estimada en la probabilidad evaluada en el valor medio. Para las variables discretas representa el incremento en la probabilidad evaluada en el valor medio cuando dicha variable discreta pasa de 0 a 1. (c) Estadístico de razón de verosimilitud para la significación global. (d) Estadístico de Hosmer-Lemeshow para el contraste de la H0 de bondad global del Modelo. (e) Contraste de razón de verosimilitud para contrastar la Hipótesis nula de ausencia de heterocedasticidad.

Frecuencias de la Variable dependiente.

Valores	Recuento	Porcentaje
0	520	58.4%
1	371	41.6%
Total	891	100.0%

Porcentaje de pronósticos correctos.

	Dep.=0	Dep=1	Total
$\hat{y} = 0$ P(dep =1)<=0.41	386	130	516
$\hat{y} = 1$ P(dep =1)> 0.41	134	241	375
Total	520	371	891
Correctos	386	241	627
% Correctos	74.23	64.96	70.37
% Incorrectos	25.77	35.04	29.63

Valores medios de las variables independientes de la regresión.

Variable	Dependiente=0	Dependiente=1	Total
MUJER	70.96%	35.85%	56.34%
UNIV. PRIVADA	30.19%	44.20%	36.03%
SEXISTA	15.19%	21.56%	17.85%
PADRES UNIV.	49.62%	62.80%	55.11%
NO CREYENTE	28.85%	35.85%	31.76%
LIBERAL	12.69%	15.36%	13.80%
INTELECTUAL	13.65%	11.86%	12.91%
INGRESOS ALTOS	23.27%	27.22%	24.92%
LICENCIATURA	78.65%	93.53%	84.85%
EDAD	21.62	21.41	21.53
DERECHA	25.19%	23.99%	24.69%
C	1	1	1

B) Muestra: SOLO ESTUDIANTES VARONES

Variable Dependiente: PerfilProfesional=1: centrada en su carrera profesional;
 PerfilProfesional=0: no centrado en su carrera profesional (adaptativas y centradas en el Hogar)

Estimación modelo Probit.

Variables	Coefficientes	Desviación típica	Estadístico Z-	Prob. > Z ^{a)}	dF/dx ^{b)}
UNIV. PRIVADA	0.1963	0.1514	1.297	0.195	7.5%
SEXISTA PADRES UNIV.	-0.0267	0.1542	-0.173	0.862	-1.0%
NO CREYENTE	-0.0046	0.1467	-0.032	0.975	-0.2%
LIBERAL	0.1401	0.1539	0.910	0.363	5.3%
INTELECTUAL	-0.3415	0.2146	-1.591	0.111	-13.4%
INGRESOS ALTOS	-0.0383	0.2061	-0.186	0.853	-1.5%
LICENCIATURA	-0.0339	0.1679	-0.202	0.840	-1.3%
EDAD DERECHA	0.8854	0.2387	3.709	0.000	34.1%
C	-0.0638	0.0287	-2.219	0.026	-2.4%
	0.0329	0.1667	0.197	0.844	1.3%
	0.8166	0.6608	1.236	0.216	-
McFadden R-squared			0.0518	LR statistic ^{e)}	26.925
Log likelihood			-246.360	Prob(LR statistic)	0.0027
Restr. log likelihood			-259.823	H-L Statistic ^{d)}	8.0863
obs. P .6118252				Prob. Chi-Sq(8)	0.4251
pred. P .6158453 (at x-bar)					
Likelihood-ratio test of Insigma2 ^{e)} =0: chi2(10) = 14.94 Prob > chi2 = 0.1342					

a) Estadístico Z para contrastar la significación individual de cada coeficiente estimado. (b) dF/dx derivada parcial estimada en la probabilidad evaluada en el valor medio. Para las variables discretas representa el incremento en la probabilidad evaluada en el valor medio cuando dicha variable discreta pasa de 0 a 1. (c) Estadístico de razón de verosimilitud para la significación global. (d) Estadístico de Hosmer-Lemeshow para el contraste de la H0 de bondad global del Modelo. (e) Contraste de razón de verosimilitud para contrastar la Hipótesis nula de ausencia de heterocedasticidad.

Frecuencias de la Variable dependiente.

Valores	Recuento	Porcentaje
0	151	38.8%
1	238	61.2%
Total	389	100.0%

Porcentaje de pronósticos correctos.

	Dep.=0	Dep=1	Total
$\hat{y} = 0$ $P(\text{dep}=1) \leq 0.61$	78	76	154
$\hat{y} = 1$ $P(\text{dep}=1) > 0.61$	73	162	235
Total	151	238	389
Correctos	78	162	240
% Correctos	51.7%	68.1%	61.7%
% Incorrectos	48.3%	31.9%	38.3%

Valores medios de las variables independientes de la regresión.

Variable	Dependiente=0	Dependiente=1	Total
UNIV. PRIVADA	33.11%	48.32%	42.42%
SEXISTA	26.49%	28.99%	28.02
PADRES UNIV.	55.63%	63.45%	60.41%
NO CREYENTE	37.75%	36.97%	37.28%
LIBERAL	16.56%	12.18%	13.88%
INTELECTUAL	12.58%	11.76%	12.08%
INGRESOS ALTOS	21.85%	26.05%	24.42%
LICENCIATURA	82.78%	94.54%	89.97%
EDAD	22.18	21.61	21.83
DERECHA	22.5%	26.9%	25.2%
C	1	1	1

C) Muestra: SOLO ESTUDIANTES MUJERES

Variable Dependiente: PerfilProfesional=1: centrada en su carrera profesional;
 PerfilProfesional=0: no centrado en su carrera profesional (adaptativas y centradas en el Hogar)

Estimación modelo Probit.

Variables	Coefficientes	Desviación típica	Estadístico Z-	Prob. > Z ^{a)}	dF/dx ^{b)}
UNIV. PRIVADA	0.1463	0.1470	0.995	0.320	4.7%
SEXISTA PADRES UNIV. NO CREYENTE	-0.0487	0.2163	-0.225	0.822	-1.5%
LIBERAL INTELLECTUAL	0.2608	0.1360	1.918	0.055	8.3%
INGRESOS ALTOS	0.2224	0.1483	1.500	0.134	7.3%
LICENCIATURA	0.3383	0.1823	1.856	0.064	11.5%
EDAD	-0.1772	0.1871	-0.947	0.344	-5.4%
DERECHA C	0.1207	0.1488	0.812	0.417	3.9%
	0.6381	0.1931	3.305	0.001	17.3%
	-0.0188	0.0252	-0.746	0.456	-0.6%
	-0.3574	0.1629	-2.194	0.028	-10.6%
	-0.9930	0.5769	-1.721	0.085	-
McFadden R-squared			0.065633	LR statistic ^{c)}	38.098
Log likelihood			-271.1878	Prob(LR statistic)	0.000
Restr. log likelihood			-290.2369	H-L Statistic ^{d)}	10.267
obs. P .2649402				Prob. Chi-Sq(8)	0.2468
pred. P .2495858 (at x-bar)					
Likelihood-ratio test of Insigma2 ^{e)} =0: chi2(10) = 10.34 Prob > chi2 = 0.1703					

a) Estadístico Z para contrastar la significación individual de cada coeficiente estimado. (b) dF/dx derivada parcial estimada en la probabilidad evaluada en el valor medio. Para las variables discretas representa el incremento en la probabilidad evaluada en el valor medio cuando dicha variable discreta pasa de 0 a 1. (c) Estadístico de razón de verosimilitud para la significación global. (d) Estadístico de Hosmer-Lemeshow para el contraste de la H0 de bondad global del Modelo. (e) Contraste de razón de verosimilitud para contrastar la Hipótesis nula de ausencia de heterocedasticidad.

Frecuencias de la Variable dependiente.

Valores	Recuento	Porcentaje
0	369	73.5%
1	133	26.5%
Total	502	100.0%

Porcentaje de pronósticos correctos.

	Dep.=0	Dep=1	Total
$\hat{y} = 0$ P(dep =1) \leq 0.265	216	51	267
$\hat{y} = 1$ P(dep =1) $>$ 0.265	153	82	235
Total	369	133	502
Correctos	216	82	298
% Correctos	58.54	61.65	59.36
% Incorrectos	41.46	38.35	40.64

Valores medios de las variables independientes de la regresión.

Variable	Dependiente=0	Dependiente=1	Total
UNIV. PRIVADA	29.00%	36.84%	31.08%
SEXISTA	10.57%	8.27%	9.96%
PADRES UNIV.	47.15%	61.65%	51.00%
NO CREYENTE	25.20%	33.83%	27.49%
LIBERAL	11.11%	21.05%	13.75%
INTELECTUAL	14.09%	12.03%	13.55%
INGRESOS ALTOS	23.85%	29.32%	25.30%
LICENCIATURA	76.96%	91.73%	80.88%
EDAD	21.39	21.05	21.30
DERECHA	26.29%	18.80%	24.30%