



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

“Diferencias de género entre el alumnado universitario en la predisposición a sacrificar en el futuro oportunidades profesionales por razones de conciliación trabajo-familia”

Lorenzo Escot Magas

José Andrés Fernández Cornejo

Eva del Pozo García

Grupo de investigación Complutense

“Análisis económico de la diversidad y políticas de igualdad” (AEDIPI)

<http://www.ucm.es/aedipi>

(Universidad Complutense de Madrid)

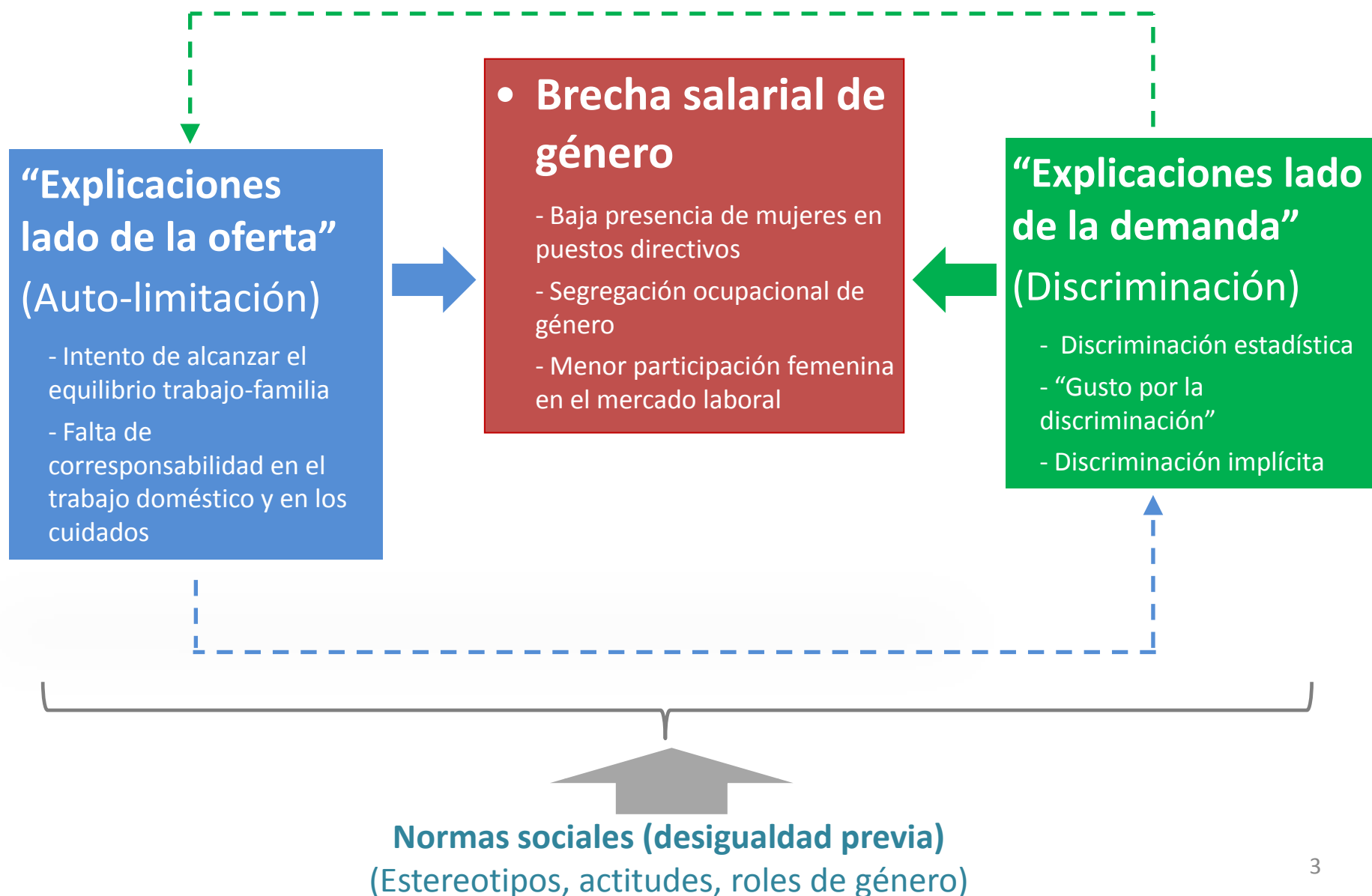
XII Jornadas Internacionales de Política Económica

UCLM,

Toledo, 29 de mayo de 2015

Justificación

Causas de la brecha salarial por el lado de la oferta y de la demanda



Literatura sobre roles de género:

“Social constructionist theory of gender”, West and Zimmerman 1987; Butler 2004;

- “Género no es algo que somos, es algo que hacemos”

“Identity Economics”, Akerlof y Kranton (2000, 2010)

Literatura sobre “penalización salarial y laboral por maternidad”:

Data-Gupta y Smith 2002; Anderson et al. 2002; Petersen et al. 2006; Correll et al. 2007; Molina and Montuenga 2009; Budig and Hodges 2010; Wilde et al. 2010; Raley et al. 2012

En la literatura sobre “**penalización salarial por maternidad**”, se observa que, después de tener un hijo, algunos trabajadores (sobre todo mujeres), para poder disponer de más tiempo para cuidar del niño/a:

- **Abandonan el mercado laboral**
- **Pasan a trabajar de tiempo completo a tiempo parcial**
- **Aceptan reducciones en su salario** a cambio de obtener unas condiciones de trabajo más compatibles con la conciliación de la vida laboral y familiar (diferencias salariales compensatorias)
- **No aprovechan oportunidades de promoción**

Hipótesis

Hipótesis

Hipótesis 1. A pesar de los avances conseguidos en la igualdad de género en los hogares, **las estudiantes universitarias todavía presentan (en media) una mayor predisposición que los estudiantes varones a sacrificar oportunidades profesionales en el futuro para poder conciliar mejor la vida laboral con la familiar.**

Hipótesis 2a. A pesar de los avances en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en los cuidados infantiles, las estudiantes universitarias todavía tienen (en media) una mayor inclinación a implicarse en el futuro en el cuidado de sus hijos pequeños.

Hipótesis 2b. La inclinación a implicarse activamente en los cuidados infantiles es uno de los principales determinantes de la predisposición a sacrificar oportunidades profesionales en el futuro.

Otras hipótesis...

Base de datos

Base de datos

Encuesta realizada entre estudiantes universitarios de:

- Universidad de Nairobi
- Universidad de Islandia
- Universidad Complutense de Madrid

- **Muestra:** 2.383 estudiantes universitarios
- **Fecha** de muestreo: noviembre 2013 - abril 2014
- **Carreras:** ADE, Economía, Derecho, Trabajo Social

	Kenia		Islandia		España	
	N	%	N	%	N	%
Mujeres	269	48,0	338	67,5	748	56,6
Varones	292	52,0	163	32,5	573	43,4
Total	561	100,0	501	100,0	1.321	100,0

- Preguntas demográficas
- 5 bloques con 57 preguntas (items); escala Likert 1-5

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

SURVEY ON SOCIAL VALUES AND LABOR EXPECTATIONS OF UNIVERSITY STUDENTS

• The purpose of this survey is to know the job prospects of university students.
 • This is an **anonymous questionnaire** to be filled in about **30 minutes**.
 • Please, read each question carefully and **mark with a cross in the box chosen**, or fill in the information required.

Remember there are no right or wrong answers. We are only interested in your personal opinion. Try to answer honestly and do not necessarily look for political correctness.

1. How old are you? _____ years

2. Sex: Female Male

3. Country of origin?

Island

Immigrant/family immigrant → Which country? _____

Foreign student → Which country? _____

4. To which of the following areas does the course you are studying belong?

Business Administration Law Social Work Economics

Other → Which one? _____

5. What level of studies are you following?

Undergraduate (bachelor...) → Which year? 1st 2nd 3rd 4th

Graduate (master) → Which year? 1st 2nd

Other → Which one? _____

6. Do you share your studies with? (Mark the options that apply)

Other studies Full time job Part time job Sporadic jobs

I do my studies exclusively

7. What is your religion?

Catholic Protestant Muslim Judaism

Hindu None Other religion → Which one? _____

8. On the following scale of religious belief, which ranges from 0 (not religious at all) to 10 (very religious), in which box would you place yourself?

Not religious at all → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Very religious

9. Do you have children? (including stepchildren)

No

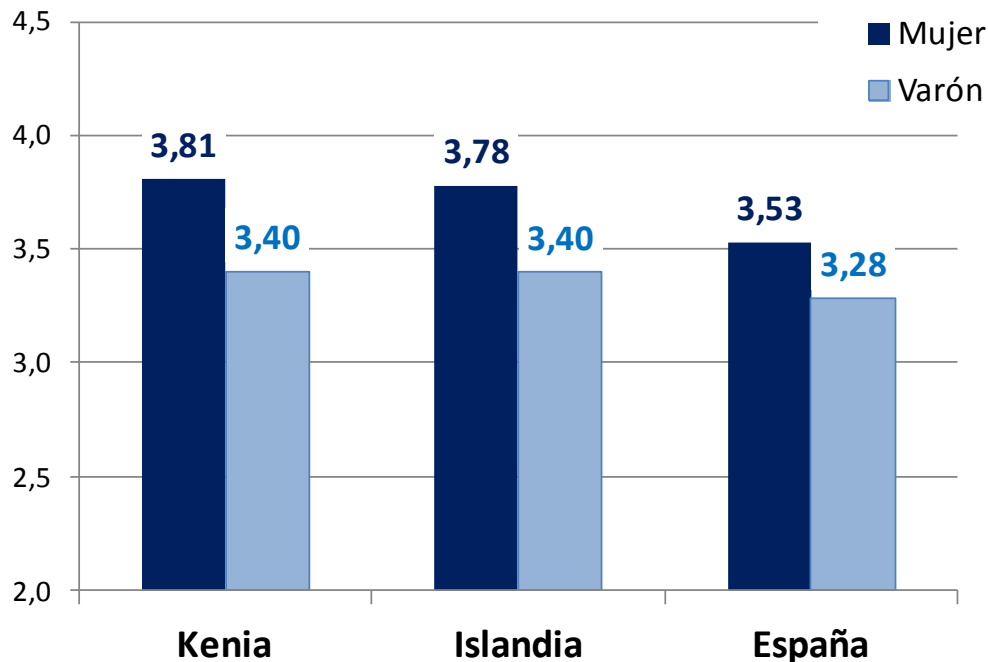
Yes → How many children? _____ children → How old is your oldest child? _____ years
How old is your youngest child? _____ years



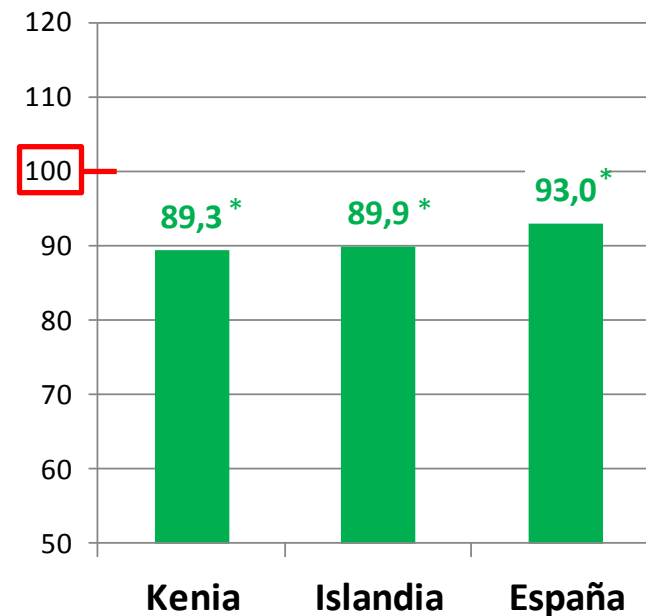
Escalas utilizadas en el análisis y resultados

Variable dependiente

Inclinación sacrificar carrera (escala 1-5)



Inclinación sacrificar carrera Ratio Varón/Mujer

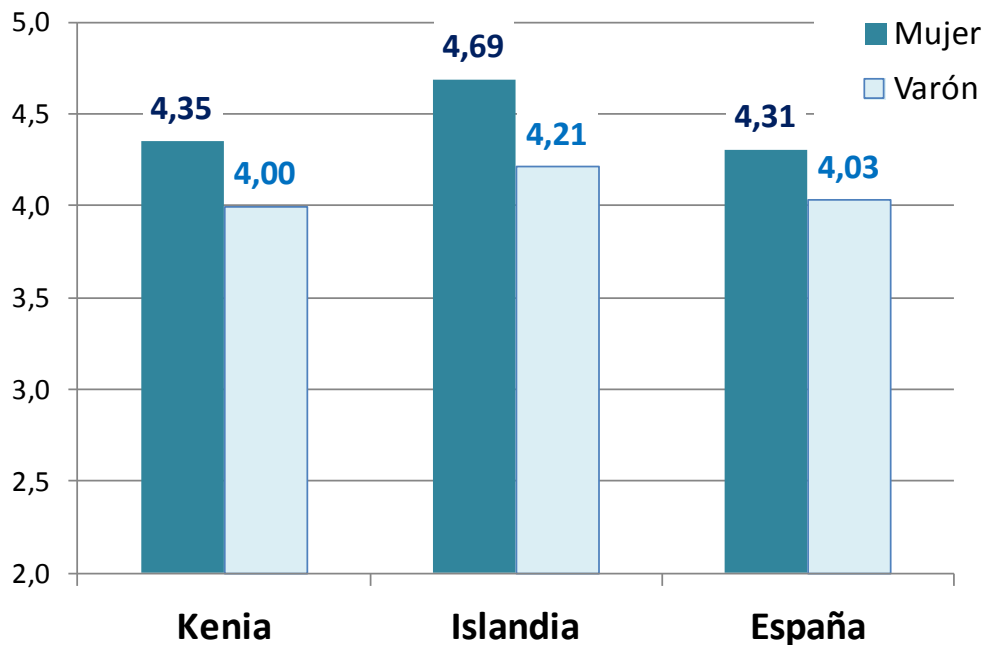


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
16a. Contemplaría la posibilidad de interrumpir mi carrera profesional durante algún tiempo para dedicarme exclusivamente al cuidado de mis hijos pequeños	Mujer	3,67	82,5	3,98	86,7	3,05	94,7
	Varón	3,03		3,46		2,88	
16c. Si fuera posible en mi trabajo, pasaría a trabajar a tiempo parcial	Mujer	3,41	86,6	3,36	89,5	3,11	91,9
	Varón	2,95		3,01		2,86	
16d. Si fuera posible en mi trabajo, reduciría mi jornada laboral en una o dos horas al día durante los primeros meses o años de vida de mi hijo	Mujer	4,03	89,3	3,89	93,9	3,82	96,8
	Varón	3,60		3,65		3,70	
14c. Preferiría tener un salario neto mensual de 2.000\$ en una empresa en donde se pudiera conciliar fácilmente la vida laboral y la familiar, que tener un salario neto mensual de 4.000\$ en una empresa en donde fuera muy difícil conciliar la vida laboral y la familiar	Mujer	4,16	94,6	3,82	88,2	4,12	89,1
	Varón	3,93		3,37		3,67	
13h. Yo continuaría en el trabajo de mi elección incluso cuando ello implicara tener que recortar de manera importante el tiempo dedicado al cuidado de mis hijos [puntuación invertida]	Mujer	2,30	110,1	2,18	114,3	2,49	108,3
	Varón	2,53		2,49		2,70	

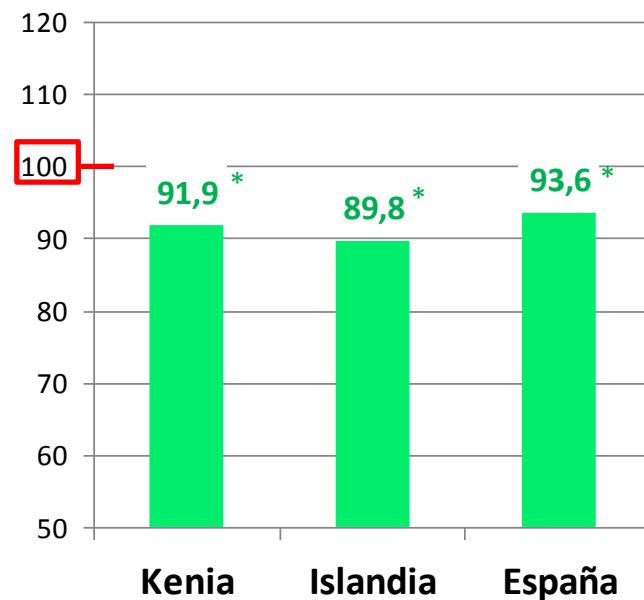
Diferencia de medias estadísticamente significativa en todos los casos (test Mann-Whitney para muestras independientes; nivel significación: 0,05)

Variables explicativas

Implicación cuidado infantil (escala 1-5)

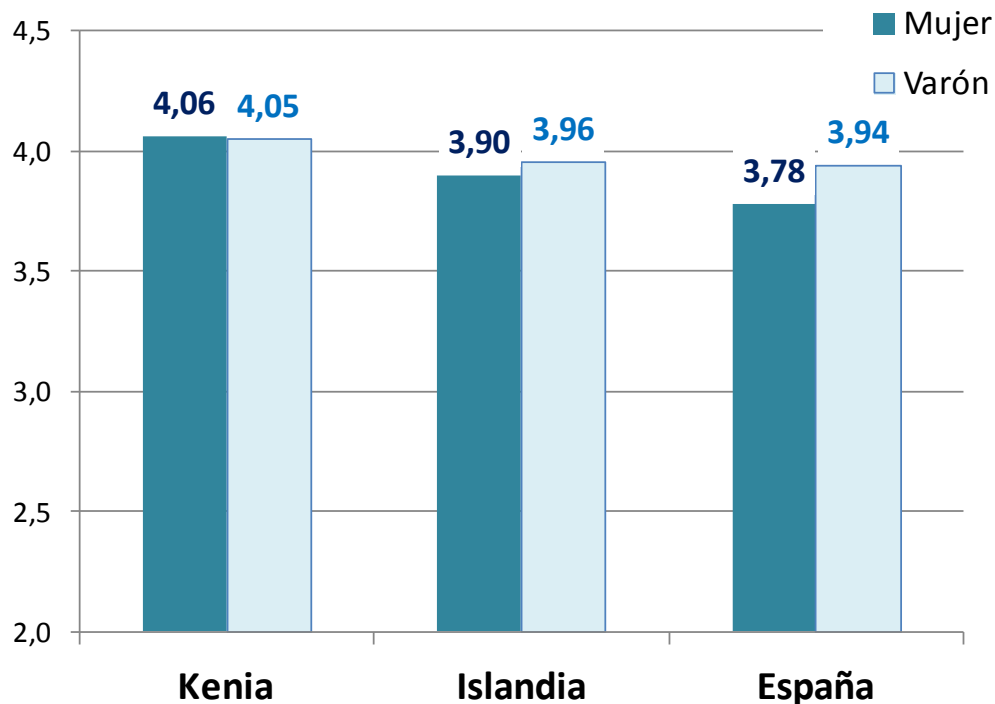


Implicación cuidado infantil Ratio Varón/Mujer

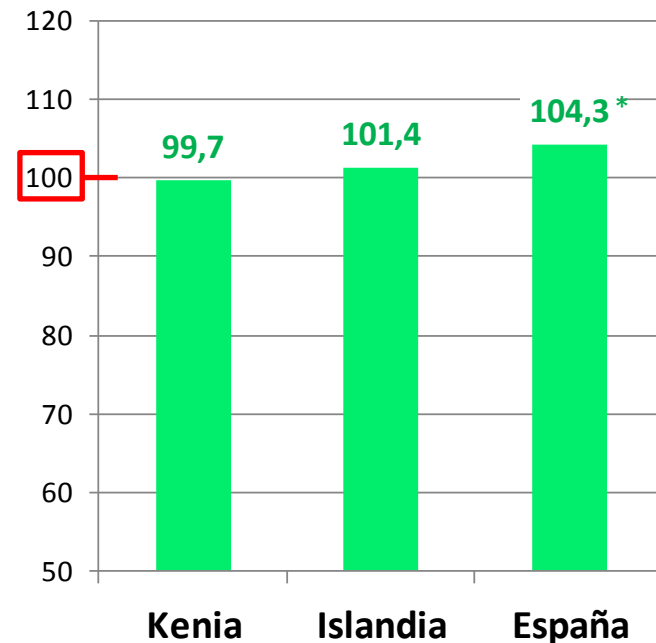


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
14a. Me parecería muy importante poder tomarme varios meses de baja en el trabajo tras el nacimiento de mi hijo/a	Mujer	4,25	82,6	4,81	83,5	4,21	87,6
	Varón	3,51		4,01		3,68	
14b. Me parecería muy importante disponer de tiempo para dedicar al cuidado de mi bebé	Mujer	4,44	93,2	4,68	91,9	4,40	94,5
	Varón	4,13		4,30		4,16	
14d. Me parece muy importante implicarme plenamente en los cuidados y en la educación de mis hijos pequeños	Mujer	4,35	99,8	4,58	94,3	4,31	98,6
	Varón	4,35		4,32		4,25	

Aspiraciones de liderazgo (escala 1-5)

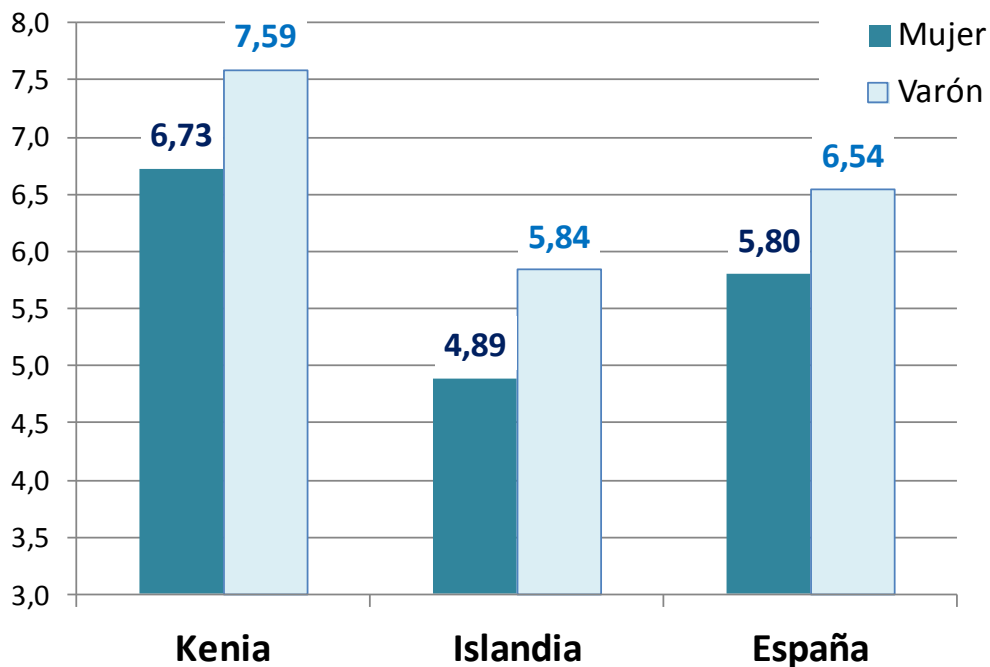


Aspiraciones de liderazgo Ratio Varón/Mujer

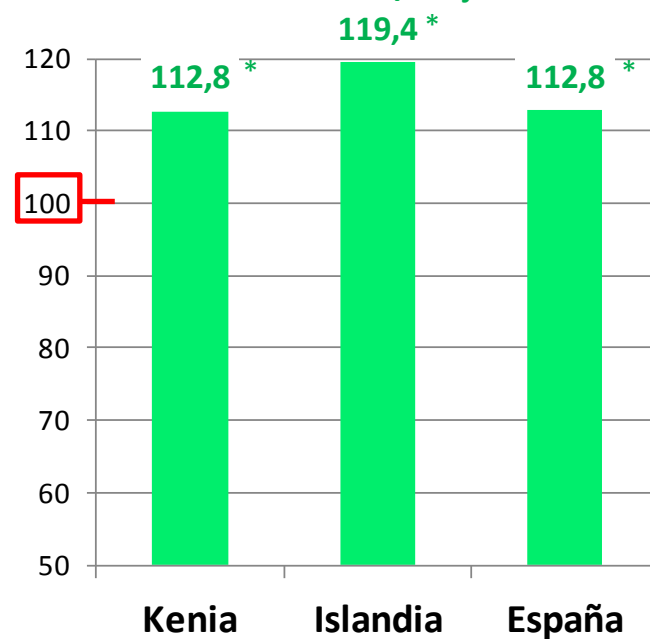


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
13a. Espero convertirme en un líder en mi campo profesional	Mujer	4,35	102,0	4,19	100,1	3,87	107,0
	Varón	4,44		4,19		4,14	
13b. Espero ser capaz de escalar a lo largo de la jerarquía profesional de la empresa u organización en la que trabaje	Mujer	4,54	98,4	4,48	98,6	4,38	101,2
	Varón	4,47		4,42		4,43	
13c. Yo me consideraría a mí mismo/a como marcadamente "orientado/a hacia mi carrera profesional"	Mujer	3,66	98,5	3,71	99,8	3,75	99,6
	Varón	3,60		3,70		3,74	
13d. Me gusta pensar y hacer planes sobre mi futura carrera profesional	Mujer	4,34	98,5	3,85	98,0	4,15	98,4
	Varón	4,27		3,77		4,08	
13e. Cuando ya esté consolidado/a en mi carrera profesional, me gustaría dirigir a otros empleados	Mujer	4,30	97,0	3,89	100,6	3,71	106,6
	Varón	4,17		3,91		3,95	
13f. Alcanzar el rango de líder en mi carrera profesional no es algo importante para mí [puntuación inversa]	Mujer	2,43	100,0	2,59	98,0	2,59	95,9
	Varón	2,43		2,54		2,49	
13n. Creo que tengo aptitudes y que estaré capacitado/a para liderar equipos	Mujer	4,31	99,8	4,22	99,0	3,83	106,1
	Varón	4,30		4,18		4,06	
13o. Para llegar a ser un líder en mi campo profesional, estaría dispuesto a tener una jornada diaria de trabajo más larga de lo normal	Mujer	3,28	110,1	3,49	114,0	3,13	114,7
	Varón	3,61		3,98		3,59	

Emprendimiento (escala 0-10)



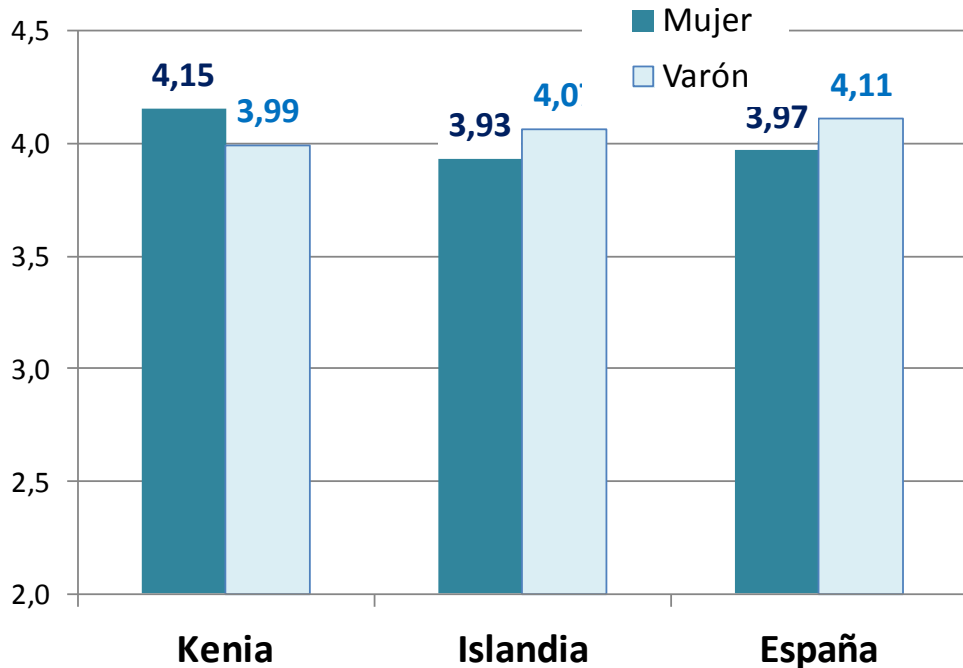
Emprendimiento Ratio Varón/Mujer



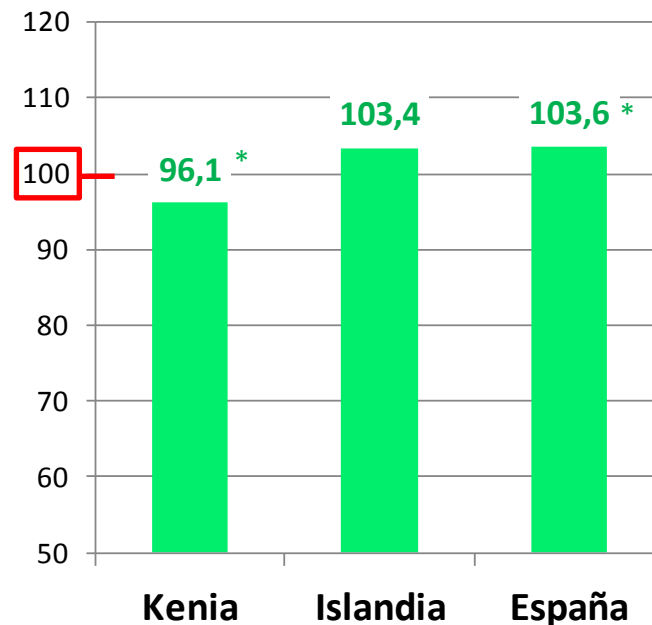
20. En la siguiente escala de “actitud emprendedora”, que abarca desde 0 (“me considero muy poco emprendedor/a”) a 10 (“me considero muy emprendedor/a”), ¿en qué casilla te situarías? (Emprendedor: persona con inclinación a iniciar proyectos empresariales y a innovar, asumiendo riesgos financieros).

Me considero muy poco emprendedor/a → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← me considero muy emprendedor/a

Auto-percepción habilidades (escala 1-5)

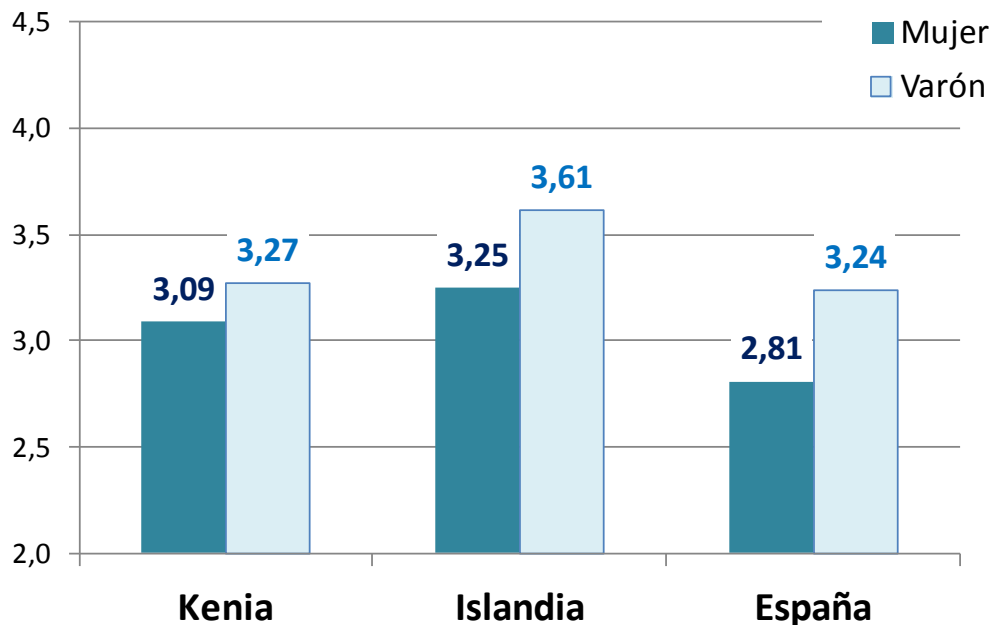


Auto-percepción habilidades Ratio Varón/Mujer

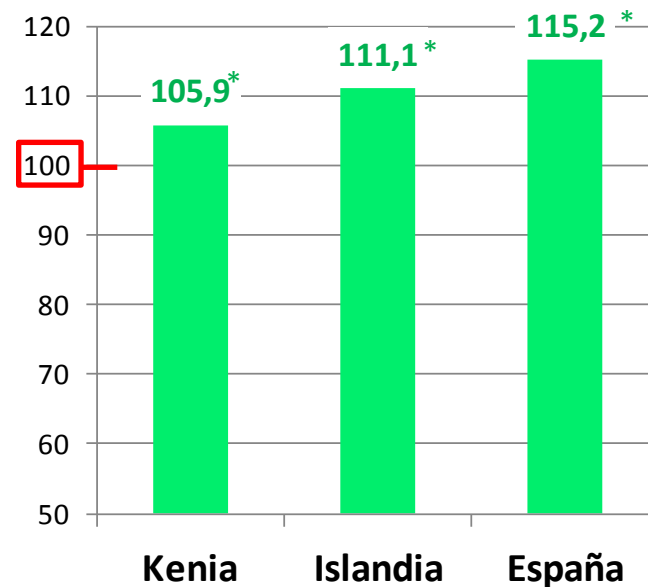


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
17f. No me siento seguro/a acerca de mis habilidades en el trabajo [puntuación inversa]	Mujer	1,88	107,0	1,95	96,1	1,99	98,0
	Varón	2,01		1,87		1,95	
17g. Tengo un bajo nivel de autoestima [puntuación inversa]	Mujer	1,83	108,9	2,19	91,2	2,07	88,8
	Varón	1,99		2,00		1,84	

Inclinación al riesgo (escala 1-5)

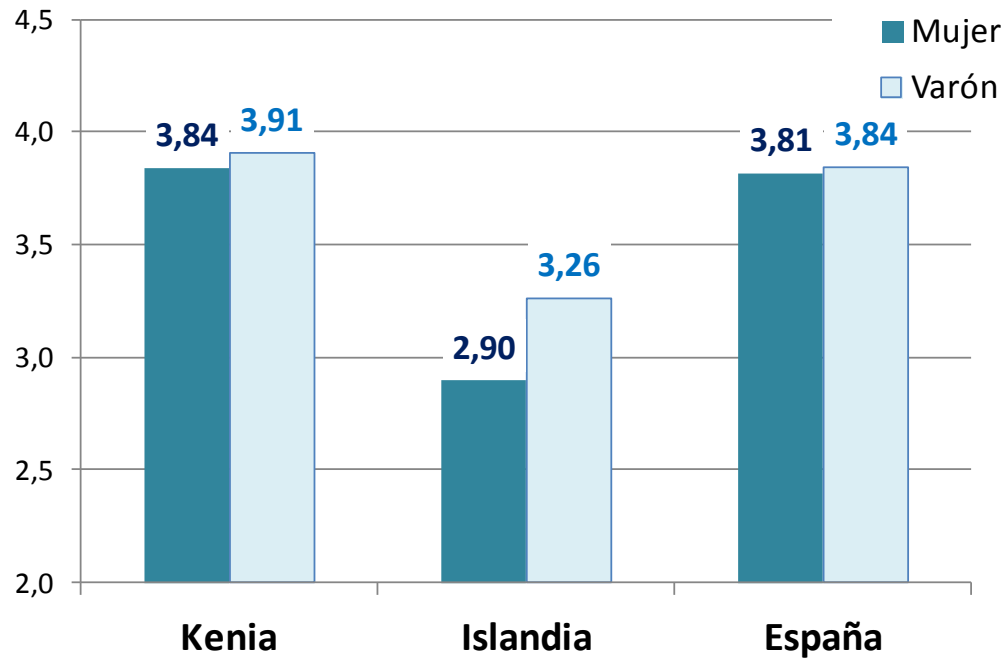


Inclinación al riesgo Ratio Varón/Mujer

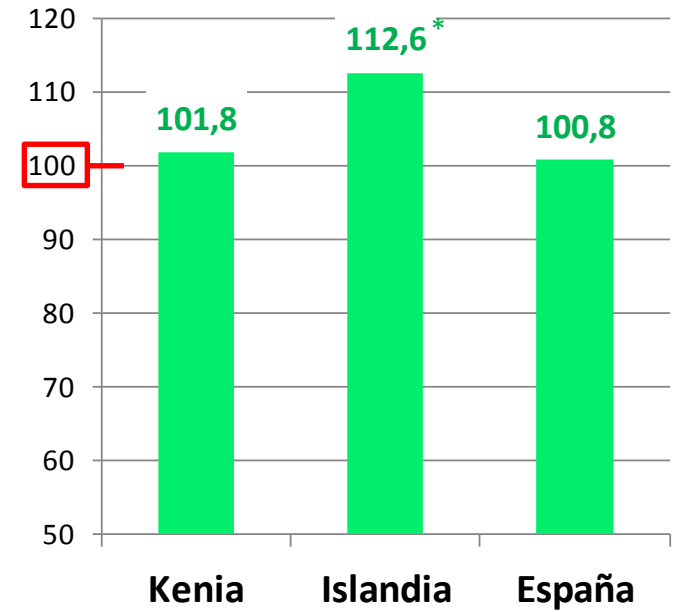


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
13k. Preferiría un empleo menos seguro y estable pero con un salario neto mensual de 4.000\$, que un empleo seguro y estable con un salario neto de 2.000\$	Mujer	2,69	110,8	3,13	111,7	2,42	121,0
	Varón	2,98		3,50		2,93	
13p. Preferiría un empleo menos seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes, a un empleo seguro y estable pero con posibilidades de promoción limitadas	Mujer	3,47	103,0	3,39	109,9	3,19	110,7
	Varón	3,58		3,72		3,54	

Movilidad (escala 1-5)

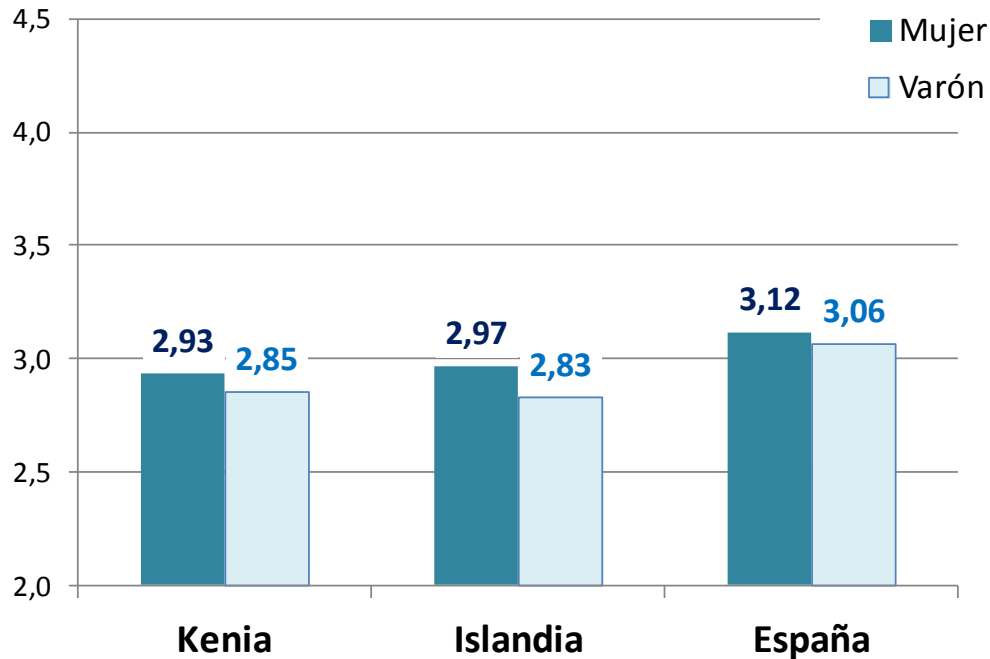


Movilidad Ratio Varón/Mujer

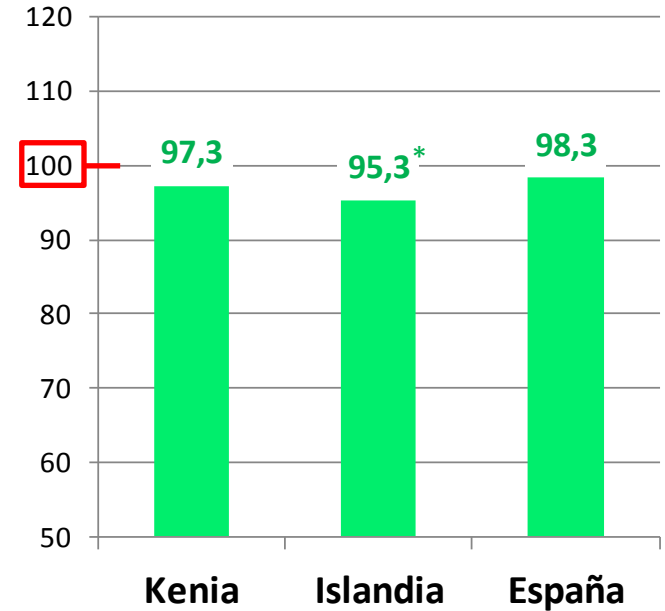


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
13g. Me iría a vivir a otro lugar del país si ello me ayudara a progresar en mi carrera	Mujer	3,94	98,7	3,10	112,4	4,01	100,9
	Varón	3,88		3,48		4,05	
13m. Me iría a vivir a cualquier lugar del mundo si ello me ayudara a progresar en mi carrera	Mujer	3,76	104,6	2,69	113,0	3,62	100,3
	Varón	3,93		3,04		3,63	

Conflicto trabajo-familia (escala 1-5)

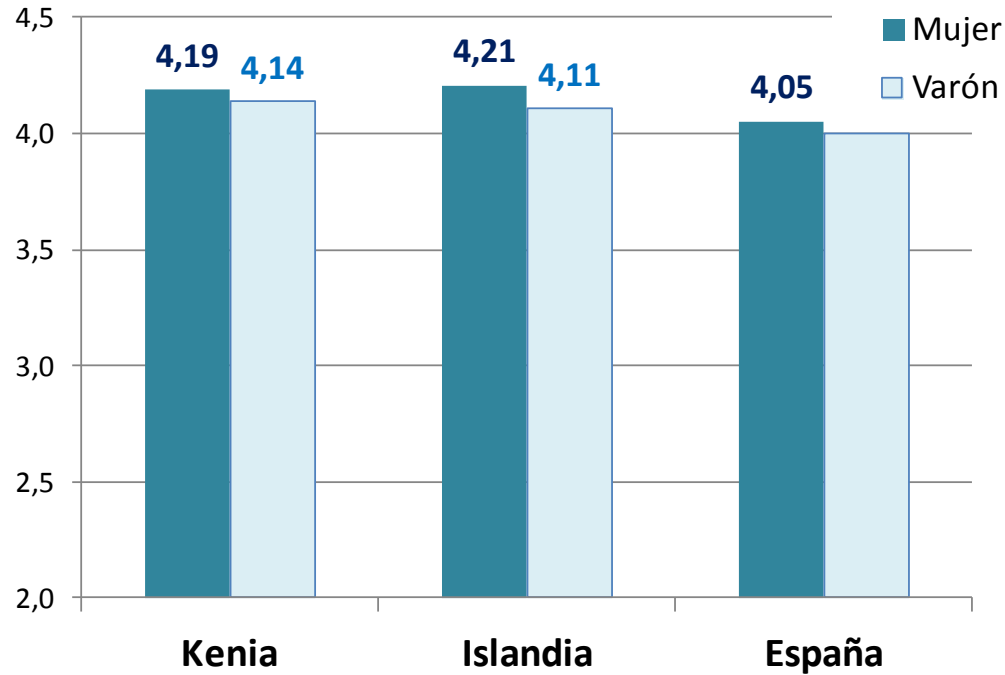


Conflicto trabajo-familia Ratio Varón/Mujer

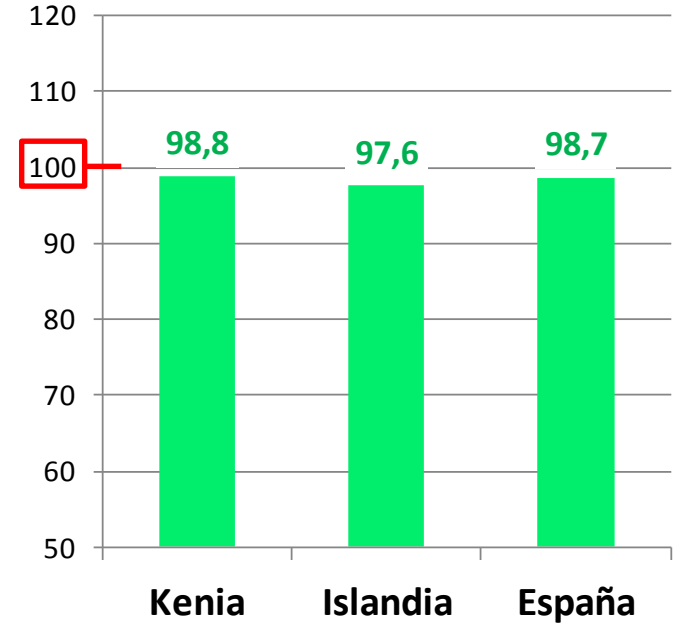


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
15a. Puede que tenga la sensación de que" tengo que elegir" entre mi trabajo y mis obligaciones familiares (cuidado de mis hijos pequeños, etc.)	Mujer	2,98	104,4	2,74	105,3	2,91	102,2
	Varón	3,11		2,88		2,98	
15b. Es posible que tenga que sacrificar alguna oportunidad profesional para pasar más tiempo con mi familia	Mujer	3,87	96,6	3,51	94,2	3,58	98,6
	Varón	3,74		3,30		3,53	
15c. Es posible que tenga problemas para ausentarme del trabajo cuando mis hijos se pongan enfermos	Mujer	2,71	103,1	2,78	104,6	3,47	97,1
	Varón	2,79		2,91		3,37	
15d. Es posible que me vea afectado/a por conductas discriminatorias de mi empleador por el hecho de tener (yo) hijos, o por planear tenerlos	Mujer	2,68	92,3	2,66	88,8	3,12	86,2
	Varón	2,47		2,37		2,69	
15e. El estrés en el trabajo es posible que afecte a mi vida en el hogar	Mujer	3,09	104,7	3,49	91,2	3,52	96,3
	Varón	3,23		3,18		3,39	
15f. Puede que me sienta culpable por el hecho de ir a trabajar cuando mis hijos sean muy pequeños	Mujer	3,35	78,0	3,55	80,6	3,13	95,7
	Varón	2,61		2,86		3,00	
15g. Mis cuestiones del trabajo es posible que interfieran con mis cuestiones familiares	Mujer	2,58	101,0	2,79	95,2	3,01	102,9
	Varón	2,60		2,65		3,10	
15h. Puede que tenga dificultades en mantener el nivel de progresión profesional en mi trabajo después de tener hijos	Mujer	2,46	101,5	2,68	99,5	2,67	104,5
	Varón	2,49		2,66		2,79	
15i. La presión familiar, en general, puede ser una barrera para el desarrollo de mi carrera profesional	Mujer	2,68	103,0	2,62	102,6	2,60	105,6
	Varón	2,76		2,69		2,74	

Enriquecimiento trabajo-familia (escala 1-5)

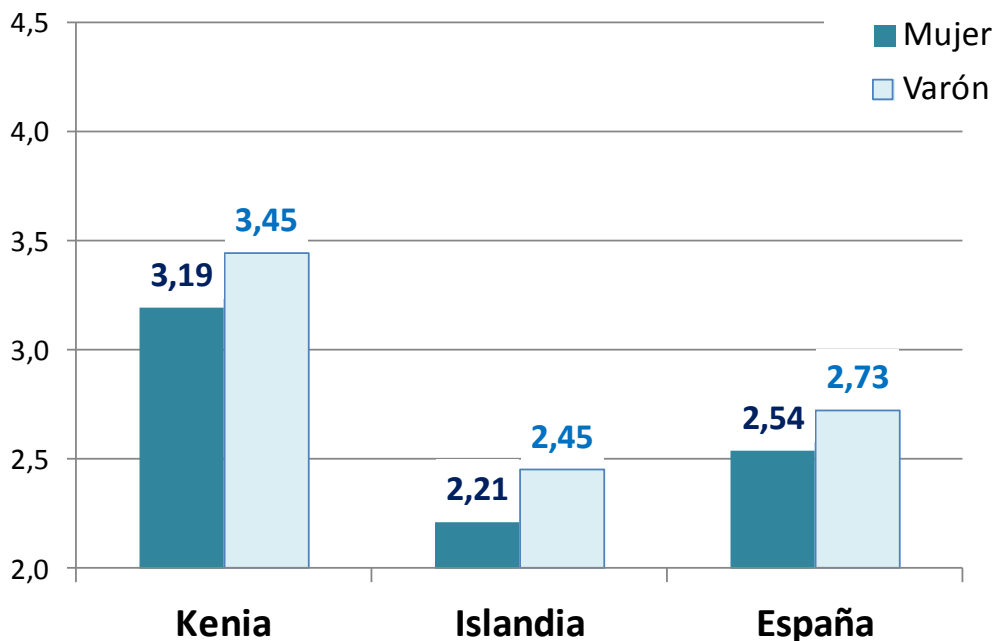


Enriquecimiento trabajo-familia Ratio Varón/Mujer

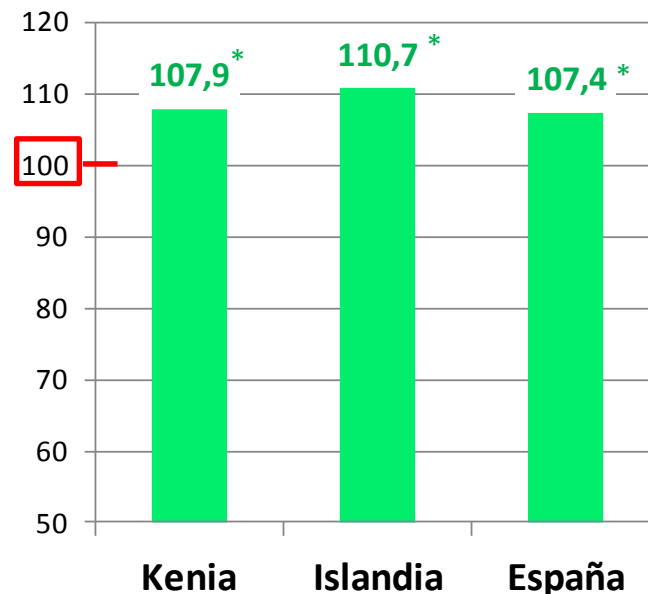


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
15j. Pienso que seré capaz de tener éxito en mi papel familiar, aunque trabaje a tiempo completo	Mujer	4,08	100,3	4,24	98,5	3,95	100,5
	Varón	4,10		4,18		3,97	
15k. Pienso que seré capaz de encontrar interacciones positivas entre mi tiempo en el trabajo y mi tiempo dedicado al cuidado de mi familia	Mujer	4,29	97,5	4,17	96,7	4,16	96,8
	Varón	4,18		4,03		4,03	

Actitudes género tradicionales (escala 1-5)

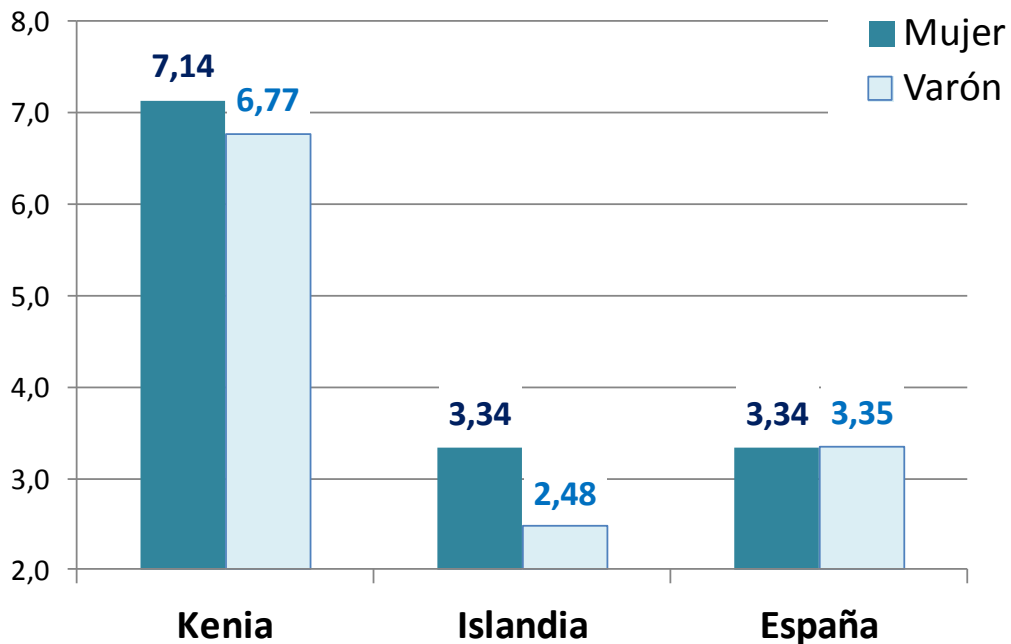


Actitudes género tradicionales Ratio Varón/Mujer

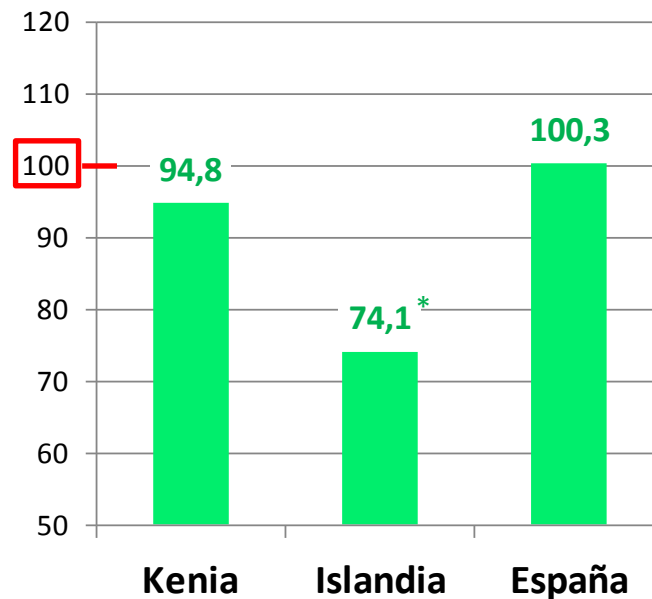


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
26a. A la hora de dirigir empresas, las mujeres directivas suelen destacar en determinados ámbitos como la organización del trabajo en equipo o la gestión de conflictos, mientras que los hombres directivos suelen destacar en ámbitos como la negociación o la asunción de riesgos	Mujer	3,66		3,09		3,123	
	Varón	3,45	94,3	2,77	89,6	3,110	99,6
26b. En la infancia, el cariño y la presencia de la madre y del padre son imprescindibles, pero con el bebé el papel de la madre es realmente el más importante	Mujer	4,12		3,20		3,459	
	Varón	4,00	97,1	3,15	98,6	3,515	101,6
26c. Las mujeres tienen más habilidad para el lenguaje y la expresión verbal, mientras que los hombres tienen más habilidad para la percepción espacial y las matemáticas	Mujer	3,28		2,28		2,795	
	Varón	3,75	114,6	2,58	113,0	2,765	98,9
26d. 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	Mujer	2,85		2,02		2,318	
	Varón	3,35	117,6	2,51	124,5	2,644	114,0
26e. Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre	Mujer	2,89		1,67		2,163	
	Varón	3,33	115,4	2,20	131,7	2,746	127,0
26f. Sería bueno para la sociedad que los roles tradicionales del hombre y de la mujer se mantuvieran en gran medida	Mujer	2,78		1,90		1,825	
	Varón	3,61	129,8	2,31	121,4	2,174	119,1
26g. Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres	Mujer	3,83		2,04		2,903	
	Varón	3,39	88,6	2,22	108,7	2,852	98,3
26h. Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él	Mujer	3,88		4,45		4,289	
	Varón	3,36	86,5	4,13	92,8	3,984	92,9

Religiosidad (escala 0-10)



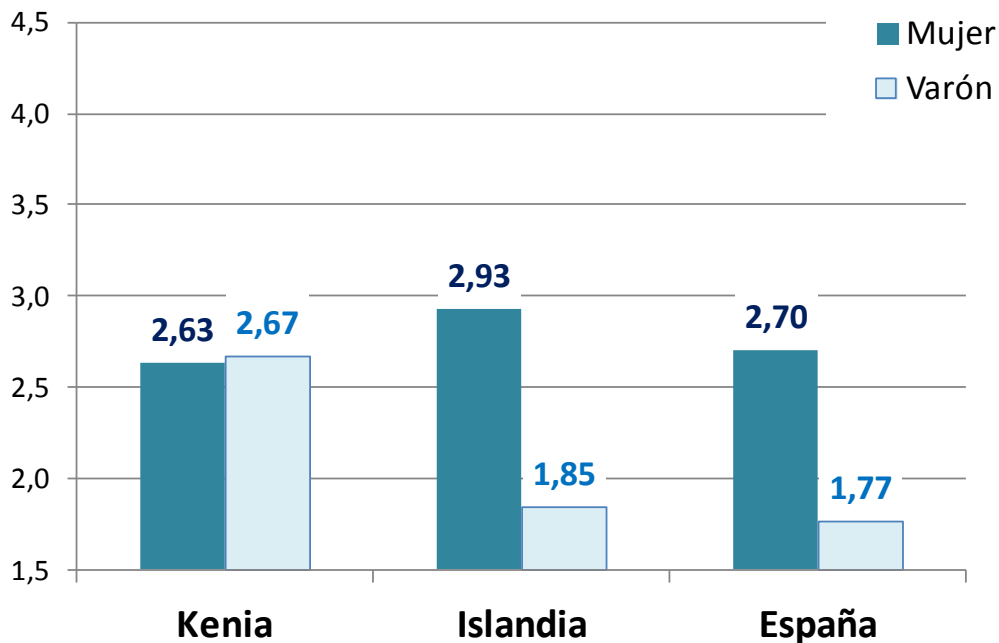
Religiosidad Ratio Varón/Mujer



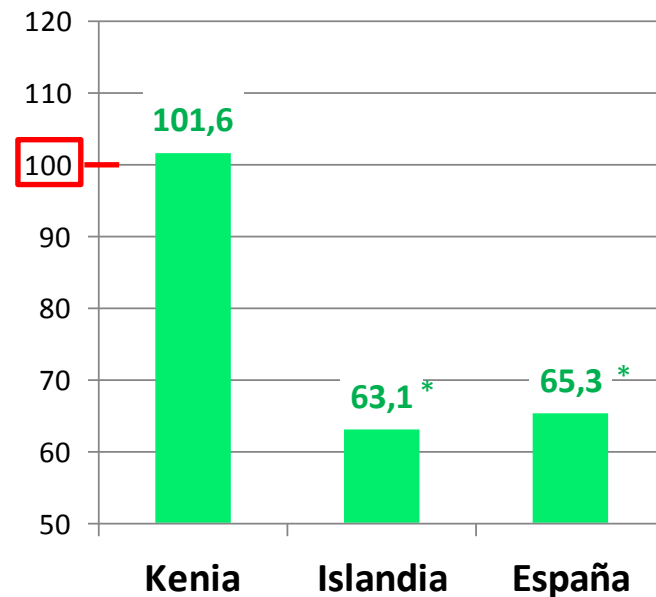
8. En la siguiente escala de religiosidad, que abarca desde 0 (nada religioso) a 10 (muy religioso), ¿en qué casilla te situarías?

Nada religioso →	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	← Muy religioso
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----------------

Espera discriminación (escala 1-5)

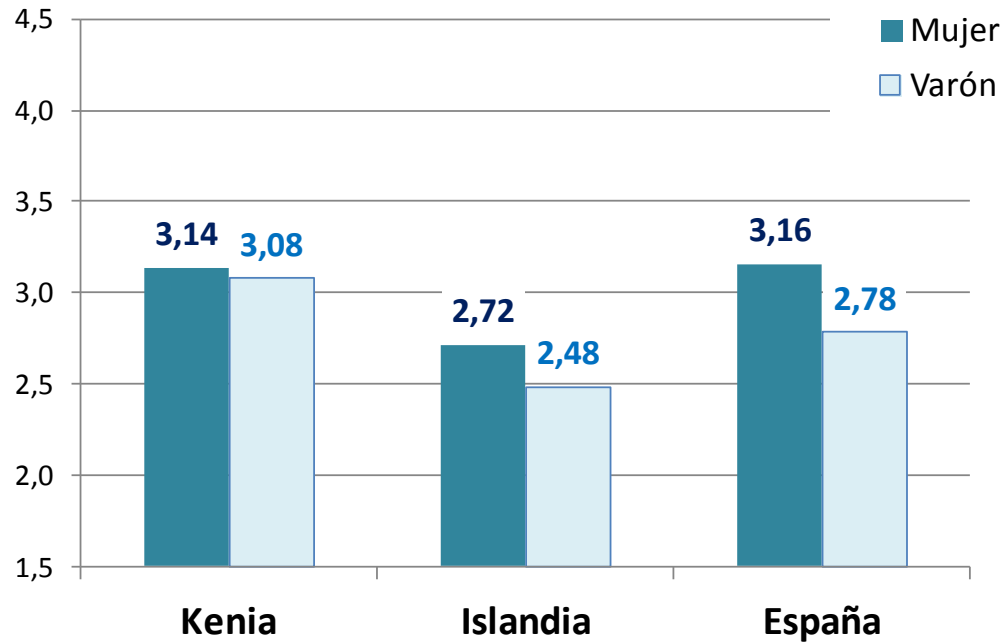


Espera discriminación Ratio Varón/Mujer

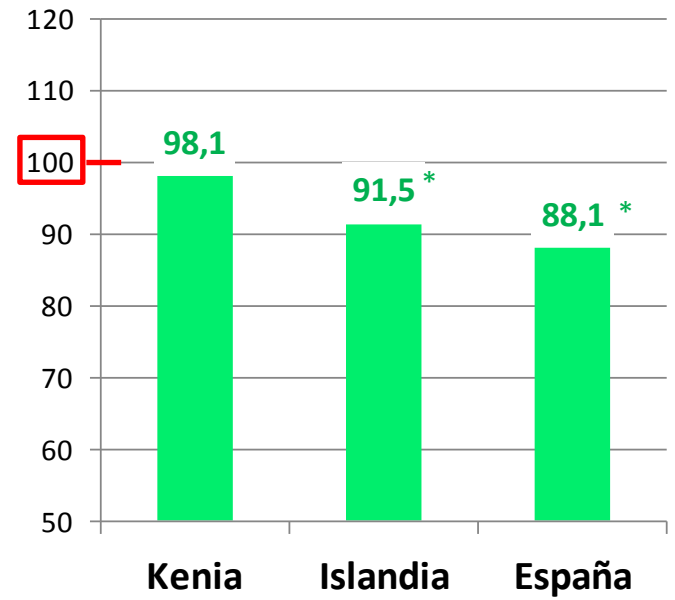


		Kenia		Islandia		España	
		Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M	Media	Ratio V/M
17d. Puede que yo experimente discriminación sexual en la contratación o en la promoción profesional	Mujer	2,95	97,2	2,79	68,0	2,715	66,4
	Varón	2,87		1,90		1,802	
17e. Obtendré una remuneración inferior a la del resto de compañeros del sexo opuesto	Mujer	2,31	107,2	3,05	59,0	2,690	64,6
	Varón	2,48		1,80		1,738	

Prefiere sector público (escala 1-5)



Prefiere sector público Ratio Varón/Mujer



i) Preferiría trabajar en el sector público que en el sector privado

1 2 3 4 5

Análisis de regresión

● **Análisis de regresión**

(variable dependiente: “Inclinación a sacrificar la carrera”) **en tres etapas:**

1º Se incluyen todas las variables salvo “Implicación cuidado infantil”

2º Se añade la variable “Implicación cuidado infantil”

3º Se añaden una serie de interacciones de varias de las variables con “Mujer”

● **Este análisis se efectúa:**

- Para toda la muestra (ponderada)

- Para la sub-muestra correspondiente a cada país.

Explained Variable: Inclination Sacrifice Career						
	All sample					
	(1)		(2)		(3)	
	b	(se)	b	(se)	b	(se)
Women	.228	(.038)***	.084	(.036)**	-.361	(0.241)
Age	-.012	(.004)***	-.009	(.004)**	-.009	(.004)**
No children now	-.280	(.068)***	-.233	(.062)***	-.238	(.060)***
Kenya	.184	(.056)***	.211	(.049)***	.224	(.048)***
Iceland	.225	(.051)***	.080	(.046)*	.087	(.044)**
Religious scale (0-10)	.032	(.006)***	.023	(.006)***	.023	(.006)***
Buss. Administration	-.118	(.051)**	-.031	(0.048)	-.039	(0.046)
Law	-.165	(.053)***	-.109	(.048)**	-.122	(.047)***
Economics	-.192	(.057)***	-.096	(.053)*	-.108	(.051)**
Other fields	-.311	(.101)***	-.156	(.084)*	-.153	(.081)*
Last year bachelor or master	-.068	(.040)*	-.078	(.037)**	-.088	(.035)**
Mother working 40 hours or more	-.072	(.036)**	-.073	(.033)**	-.075	(.031)**
Leadership aspirations	-.114	(.038)***	-.148	(.032)***	-.144	(.031)***
Self perception abilities	.066	(.020)***	.028	(.018)	.029	(0.019)
Willingness risk	-.111	(.020)***	-.075	(.018)***	-.078	(.018)***
Mobility	-.039	(.018)**	-.041	(.017)**	-.041	(.017)**
Traditional gender attitudes	.017	(.029)	.011	(.026)	-.068	(.040)*
Perception work-family conflict	.228	(.031)***	.154	(.026)***	.157	(.028)***
Perception work-family enrichment	.080	(.027)***	.017	(.023)	.062	(.035)*
Prefer public sector	.038	(.017)**	.022	(.015)	.022	(0.015)
Hire someone	-.071	(.015)***	-.052	(.014)***	-.049	(.014)***
Involvement child care			.477	(.027)***	.469	(.029)***
Traditional gender attitudes×women					.147	(.047)***
Perception work-family enrichment×women					-.071	(.043)*
Partner involved×women					.091	(.032)***
N	1669		1656		1653	
R2	.237		.397		.410	
F-statistic (Prob)	17.514	(.000)	34.645	(.000)	33.561	(.000)


Explained Variable: Inclination Sacrifice Career									
	Kenya			Iceland			Spain		
	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	b (se)	b (se)	b (se)	b (se)	b (se)	b (se)	b (se)	b (se)	b (se)
Women	.345 (.078)***	.235 (.068)***	1.323 (.414)***	.130 (.078)	-.036 (.074)	.325 (.224)	.130 (.049)***	.045 (.046)	-1.215 (.236)***
Age	-.028 (.015)*	-.018 (.012)	-.020 (.013)	-.009 (.005)*	-.006 (.005)	-.006 (.005)	-.016 (.006)**	-.011 (.006)*	-.012 (.006)**
No children now	-.230 (.137)*	-.197 (.140)	-.228 (.138)*	-.270 (.083)***	-.253 (.075)***	-.255 (.074)***	.001 (.166)	.006 (.145)	-.011 (.137)
Religious Scale	.015 (.018)	.015 (.016)	.016 (.016)	.036 (.012)***	.022 (.011)**	.023 (.011)**	.031 (.007)***	.021 (.006)***	.020 (.006)***
Income scale parents	.006 (.017)	.005 (.016)	.006 (.015)	-.027 (.016)	-.028 (.015)*	-.029 (.015)*	-.003 (.013)	.001 (.013)	.000 (.012)
Law	-.026 (.153)	-.012 (.145)	.005 (.141)	-.254 (.089)***	-.183 (.080)**	-.176 (.078)**	-.072 (.065)	-.043 (.060)	-.047 (.059)
Economics	.029 (.139)	.071 (.132)	.105 (.127)	-.510 (.123)***	-.280 (.111)**	-.270 (.109)**	-.102 (.075)	-.054 (.067)	-.071 (.069)
Last year bachelor or master	-.011 (.089)	.010 (.083)	.016 (.083)	-.124 (.076)	-.183 (.065)***	-.189 (.065)***	-.037 (.054)	-.035 (.051)	-.043 (.051)
Mother working 40 hours or more	-.003 (.093)	-.007 (.079)	-.004 (.079)	-.158 (.066)**	-.149 (.060)**	-.153 (.058)**	.001 (.044)	-.012 (.040)	-.010 (.039)
Mother university studies	.015 (.098)	.011 (.092)	-.006 (.085)	.066 (.066)	.061 (.062)	.063 (.059)	.014 (.045)	.005 (.039)	.095 (.057)*
Leadership aspirations	.132 (.081)	.057 (.075)	.058 (.071)	-.135 (.071)**	-.128 (.067)*	-.119 (.065)*	-.252 (.044)***	-.244 (.039)***	-.233 (.039)***
Entrepreneurship scale	-.004 (.019)	.006 (.016)	.005 (.016)	-.017 (.014)	-.012 (.013)	-.010 (.012)	.035 (.012)***	.028 (.010)***	.026 (.010)***
Self perception abilities	.126 (.051)**	.068 (.048)	.073 (.050)	.004 (.044)	.019 (.038)	.022 (.041)	.030 (.027)	.007 (.025)	.002 (.023)
Willingness risk	-.053 (.038)	-.037 (.037)	-.034 (.034)	-.124 (.047)***	-.110 (.043)***	-.112 (.044)**	-.100 (.026)***	-.064 (.024)***	-.073 (.024)***
Mobility	-.036 (.039)	-.053 (.035)	-.053 (.036)	-.106 (.037)***	-.079 (.035)**	-.005 (.058)	.003 (.021)	-.014 (.019)	-.009 (.019)
Traditional gender attitudes	.019 (.070)	-.041 (.067)	-.041 (.065)	.006 (.057)	-.002 (.052)	-.008 (.055)	.027 (.035)	.065 (.031)**	-.034 (.047)
Perception work-family conflict	.262 (.067)***	.208 (.060)***	.219 (.061)***	.153 (.059)***	.120 (.054)**	.114 (.053)**	.289 (.033)***	.176 (.030)***	.115 (.045)**
Perception work-family enrichment	.023 (.060)	.002 (.050)	.091 (.061)	.098 (.052)*	.011 (.050)	.005 (.050)	.090 (.032)***	.034 (.028)	.027 (.027)
Expected discrimination	.031 (.050)	.049 (.044)	.040 (.043)	.013 (.036)	-.003 (.032)	.003 (.033)	-.044 (.023)*	-.023 (.021)	-.028 (.021)
Prefer public sector	.037 (.039)	.007 (.035)	.058 (.048)	.008 (.034)	.011 (.033)	.016 (.033)	.078 (.021)***	.052 (.019)***	.047 (.018)**
Hire someone	-.038 (.034)	-.031 (.032)	-.021 (.032)	-.057 (.027)**	-.054 (.026)**	-.057 (.025)**	-.091 (.020)***	-.055 (.018)***	-.057 (.018)***
Help grand parents	-.095 (.035)***	-.069 (.032)**	-.079 (.030)***	.031 (.031)	.038 (.026)	.037 (.026)	-.040 (.021)**	-.044 (.018)**	-.048 (.019)**
Partner involved	.005 (.035)	.006 (.034)	.003 (.032)	.073 (.037)*	.054 (.034)	.056 (.033)*	.011 (.023)	-.012 (.020)	-.079 (.029)**
Lack role model	.000 (.039)	.000 (.038)	-.001 (.038)	.001 (.039)	.024 (.032)	.025 (.033)	.053 (.021)**	.019 (.020)	.017 (.019)
Involvement child care		.344 (.056)***	.324 (.050)***		.535 (.065)***	.538 (.067)***		.473 (.033)***	.452 (.032)***
Mother university studies×women									-.159 (.076)**
Mobility×women							-.114 (.066)*		
Traditional gender attitudes×women									.202 (.056)***
Perception work-family enrichment×women									.104 (.056)***
Perception work-family conflict×women									
Prefer public sector×women									
Partner involved×women									.131 (.036)***
N	259	258	256	366	360	359	989	981	977
R2	.261	.384	.400	.313	.437	.440	.242	.393	.416
F-statistic (Prob)	4.611 (.000)	7.167 (.000)	7.176 (.000)	7.396 (.000)	11.393 (.000)	11.197 (.000)	11.815 (.000)	22.118 (.000)	21.636 (.000)


Algunos resultados del análisis de regresión

Variable dependiente:  “Inclinación sacrificar carrera” (1-5)

Algunos resultados del análisis de regresión

Variable dependiente:  **“Inclinación sacrificar carrera” (1-5)**

Variables explicativas para las que se ha obtenido una **asociación estadísticamente significativa** con la variable dependiente 

- 
- **“Implicación cuidado infantil” (+)**
 - **“Prefiere sector público” (+)**
 - **“Religiosidad” (+)**
 - **“Conflicto trabajo-familia” (+)**
 - **“Aspiraciones de liderazgo” (-)**
 - **“Emprendimiento” (-)**
 - **“Inclinación al riesgo” (-)**

Algunos resultados del análisis de regresión

Variable dependiente: → “Inclinación sacrificar carrera” (1-5)

Variables explicativas para las que se ha obtenido una **asociación estadísticamente significativa** con la variable dependiente

- “Implicación cuidado infantil” (+)
- “Prefiere sector público” (+)
- “Religiosidad” (+)
- “Conflicto trabajo-familia” (+)
- “Aspiraciones de liderazgo” (-)
- “Emprendimiento” (-)
- “Inclinación al riesgo” (-)

Variables para las que se obtienen **resultados diferenciales** entre chicas y chicos

- “Actitudes de género tradicionales” →
 - Chicas (+)
 - Chicos (-)
- “Pareja implicada” →
 - Chicas (+)
 - Chicos (-)
- “Conflicto trabajo-familia” →
 - Efecto “+” más importante en el caso de las chicas

Recomendaciones política económica

¿Qué hacer para favorecer la convergencia total entre la predisposición a sacrificar la carrera por razones familiares de chicas y chicos?

- Favorecer que haya una mayor igualdad de género en la sociedad (se justifica la existencia de la política de igualdad...); favorecer que baje la segregación ocupacional de género en el mercado laboral.

¿Qué hacer para favorecer la convergencia total entre la predisposición a sacrificar la carrera por razones familiares de chicas y chicos?

- Favorecer que haya una mayor igualdad de género en la sociedad (se justifica la existencia de la política de igualdad...); favorecer que baje la segregación ocupacional de género en el mercado laboral.
- Específicamente, favorecer que haya una mayor corresponsabilidad en los cuidados familiares entre mujeres y hombres.
 - Introduciendo permisos parentales iguales e intransferibles <http://igualeseintransferibles.org/>
 - Favoreciendo que los varones utilicen más las prácticas de conciliación existentes en las empresas...

¡Gracias!