



# **CUADERNOS DE TRABAJO**

## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTADÍSTICA**

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

**Rocío Albert López-Ibor  
Lorenzo Escot Mangas  
José Andrés Fernández Cornejo**

*Cuaderno de Trabajo número 05/2009*



**UCM**  
**UNIVERSIDAD**  
**COMPLUTENSE**  
**MADRID**

Los Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística constituyen una apuesta por la publicación de los trabajos en curso y de los informes técnicos desarrollados desde la Escuela para servir de apoyo tanto a la docencia como a la investigación.

Los Cuadernos de Trabajo se pueden descargar de la página de la Biblioteca de la Escuela [www.ucm.es/BUCM/est/](http://www.ucm.es/BUCM/est/) y en la sección de investigación de la página del centro [www.ucm.es/centros/webs/eest/](http://www.ucm.es/centros/webs/eest/)

CONTACTO: Biblioteca de la E. U. de Estadística  
Universidad Complutense de Madrid  
Av. Puerta de Hierro, S/N  
28040 Madrid  
Tlf. 913944035  
[buc\\_est@buc.ucm.es](mailto:buc_est@buc.ucm.es)

Los trabajos publicados en la serie Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística no están sujetos a ninguna evaluación previa. Las opiniones y análisis que aparecen publicados en los Cuadernos de Trabajo son responsabilidad exclusiva de sus autores.

ISSN: 1989-0567

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

**Rocío Albert López-Ibor**

Universidad Complutense de Madrid, Dpto. Economía Aplicada IV [lancero@der.ucm.es](mailto:lancero@der.ucm.es)

**Lorenzo Escot Mangas**

Universidad Complutense de Madrid, Escuela Universitaria de Estadística [escot@ccee.ucm.es](mailto:escot@ccee.ucm.es)

**José Andrés Fernández Cornejo**

Universidad Complutense de Madrid, Dpto. Economía Aplicada III [jafercor@ccee.ucm.es](mailto: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.

**Clasificación JEL:** J71, J24, K31

## 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.

**JEL Classification:** J71, J24, K31.

*\* 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).*

*\*\* 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](mailto:jafercor@ccee.ucm.es)*

## **Introducción: por qué las mujeres alcanzan peores resultados en el mercado laboral**

Las mujeres alcanzan en promedio peores resultados que los hombres en el mercado laboral (en los salarios, en la promoción profesional, etc.) por dos tipos de razones generales (que están interrelacionadas): la existencia de *conductas discriminatorias* y la propia *auto-limitación profesional* que llevan a cabo algunas mujeres (normalmente para compatibilizar la vida laboral con la vida familiar) y casi ningún hombre.

Las conductas discriminatorias en el mercado laboral son de diversa índole, discriminación en la contratación, segregación ocupacional, techo de cristal, etc. Pero además, también pueden haber existido situaciones de discriminación previa a la entrada al mercado laboral, por ejemplo, en la forma de restricciones a la elección que hayan afectado de diferente manera a los jóvenes de ambos sexos (verbigracia, que desalentaran a las jóvenes a estudiar ingeniería).

La auto-limitación profesional de las mujeres se refiere al hecho de que, incluso en sociedades muy avanzadas como Holanda o Suecia, muchas mujeres y casi ningún hombre desean compatibilizar la vida laboral con la vida familiar, y en particular con el cuidado de los hijos, razón por la cual deciden ralentizar su progresión profesional o su dedicación al trabajo remunerado (por ejemplo, en Holanda el 74.7% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial en 2006).

Y ambos factores, discriminación y auto-limitación se retroalimentan: por ejemplo, en el caso de la promoción profesional, hay mujeres que anticipando las barreras discriminatorias que van a encontrar a su promoción profesional deciden abandonar la carrera por el ascenso; y hay empleadores que suponiendo (con frecuencia erróneamente) que hay mujeres que no van a ser competitivas en la carrera por el ascenso (por ejemplo por razones de maternidad) deciden no promocionar a mujeres que sí son promocionables (discriminación estadística).

Por otra parte, ambas, la discriminación y la auto-limitación, en última instancia se derivan de los valores culturales y actitudes sociales imperantes en la sociedad, valores y actitudes que no se pueden considerar inamovibles, sino más bien sujetos a evolución a lo largo del tiempo.

A la hora de analizar la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, la literatura teórica y empírica ha dado mucha importancia a la estimación y

cuantificación de las conductas discriminatorias, tanto por la relevancia del fenómeno de la discriminación en sí mismo como por la disponibilidad de las metodologías y de las bases de datos necesarios para ello. En cambio, el estudio del fenómeno de la auto-limitación no ha suscitado un esfuerzo analítico similar.

No obstante, desde el ámbito de las políticas públicas de igualdad se viene insistiendo, en los últimos años, en la importancia del fenómeno de la auto-limitación profesional que llevan a cabo muchas mujeres y muy pocos hombres como pieza fundamental en la explicación de las desigualdades de género que se observan en el mercado laboral. En este sentido, se pone de manifiesto que el progresivo acceso de la mujer al mercado laboral a lo largo de las últimas décadas debería haber tenido como correlato una progresiva incorporación del hombre a las tareas del hogar, y parece que esto no ha sido así; la convergencia en este segundo ámbito vendría siendo más lenta que en el primero (Breen y Cooke 2005; y Hook 2006).

En este contexto, en el presente artículo se va a estudiar y a estimar en qué medida existe una inclinación hacia la auto-limitación profesional (por razones de conciliación) entre las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid; es decir, en qué medida éstas contemplan para el futuro la posibilidad de ralentizar sus carreras profesionales por razones relacionadas con la conciliación de sus vidas laborales y familiares, en comparación con los estudiantes varones. Para ello, en primer lugar, se va a revisar la literatura existente sobre este tema, tomando como eje la “teoría de la preferencia” de Hakim. En segundo lugar, se ofrecerán 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 tipo de actitudes y valores tienen en cuanto al papel que las mujeres y los hombres deberían jugar en los en los ámbitos laboral y familiar (ideología de género). En tercer lugar, a partir de tres de las preguntas que incorpora la encuesta, se procederá 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. Estos resultados se compararán con los correspondientes a estudiantes varones y, además, se analizarán algunos factores que pueden estar relacionados con el hecho de ser una estudiante con un marcado perfil 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.

## 1. La teoría de la preferencia de Hakim

### 1.1 Formulación de la teoría

La teoría de la preferencia de Hakim (1998; 2000; 2003) trata de las preferencias de las mujeres sobre estilos de vida en lo relativo a la combinación de vida profesional y vida familiar. Esas preferencias son heterogéneas (no es correcto suponer que hoy día *todas* las mujeres están, o tienden a estar, centradas en el trabajo remunerado, como sí sucedería con la mayoría de los hombres). Se habla de preferencias heterogéneas de estilo de vida de las mujeres, y no tanto de los hombres, porque, hasta el presente, prácticamente todos los hombres están centrados en el trabajo (a medida que esto vaya cambiando, se podrá hacer extensiva esa heterogeneidad al caso de ellos).

En las sociedades modernas y desarrolladas (Reino Unido, EEUU, Holanda...) existirían tres tipos de mujeres identificables a partir de sus preferencias sobre la combinación trabajo-familia:

*Mujeres centradas en el trabajo* (aproximadamente el 20% del total), las cuales están muy orientadas al mundo laboral, dando prioridad a su carrera profesional (como en el caso de los hombres, que en su mayoría se considera que están centrados en el trabajo). En este grupo de mujeres es frecuente no estar casada y no tener hijos (y cuando se tienen se recurre a los servicios 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.

*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 oportunidades que se van presentando, y por ello este grupo mayoritario sería el que realmente sería 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 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; éstas tendrían una gama de elección de estilos de vida que era inexistente en el pasado.

En particular señala cinco cambios históricos que habrían favorecido ese nuevo escenario de mayores oportunidades y opciones para las mujeres: la revolución de los anticonceptivos, que ha proporcionado a las mujeres un control fiable sobre su propia fecundidad; la revolución de la igualdad de oportunidades, que ha garantizado a las mujeres un acceso igual a todas las posiciones, ocupaciones y carreras en el mercado de trabajo; la expansión de las ocupaciones de cuello blanco, que son mucho más atractivas para las mujeres que las ocupaciones de cuello azul; la creación de puestos de trabajo (como trabajos a tiempo parcial) para sustentadores secundarios, que son personas que no quieren dar prioridad al trabajo remunerado a expensas de otros intereses vitales; y la creciente importancia de las actitudes, valores y preferencias personales en las elecciones de estilos de vida en las sociedades modernas y prósperas.

Dado que el cambio se inicia en los años sesenta, serían sobre todo las mujeres jóvenes de sociedades modernas y prósperas como Gran Bretaña, EEUU y Holanda quienes se beneficiarían plenamente de este nuevo escenario de auténticas opciones y oportunidades. Por ejemplo, Hakim (2003), cuando analiza el caso de España (en 1999), considera que éste es uno de los numerosos países de Europa Occidental que no han completado plenamente los cinco cambios en el comienzo del siglo XXI.

Los intentos de contrastar empíricamente esta formulación han dado lugar a una serie de estudios como el de Hakim (2003), realizado a partir de los microdatos de dos encuestas sociales “ómnibus” de Gran Bretaña y España, en donde se estima que en 1999 en ambos países los porcentajes de mujeres centradas en el hogar eran, respectivamente, el 14% y el 12%, los porcentajes de mujeres centradas en el trabajo eran el 16% en los dos casos, y los de mujeres adaptativas eran el 70% y el 72%; el de McRae (2003), que emplea la encuesta británica “Women and Employment Survey”; o el de Vitali *et al.* (2007), que contrasta la relación entre la elección de estilo de vida y la fertilidad.

Una de las implicaciones de la teoría de la preferencia de Hakim 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.

## **1.2. Críticas a la teoría de la preferencia de Hakim**

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. Ningún autor niega que las preferencias sobre el estilo de vida de los individuos influyan en sus decisiones laborales. Lo que se critica es que la teoría de 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<sup>1</sup> (con entrevistas personales o con encuestas estructuradas) 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 (su propia historia dentro de un determinado marco económico y social) influyeran en los valores y preferencias que éste desarrolla<sup>2</sup>. Como señala Nussbaum (2000, cap.1), “las preferencias no existen en el vacío, y son moldeadas (entre otras formas) por la costumbre, las bajas expectativas y las condiciones de partida injustas”.

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

---

<sup>1</sup> Crompton (2006, cap..2) realiza una excelente panorámica sobre los temas tratados y los resultados de estos estudios.

<sup>2</sup> Difícilmente sorprendería el hecho de que a un noruego que vive en Laponia le gusten los deportes de invierno.

restricciones puede ser tan importante como el de las preferencias<sup>3</sup>. Por ejemplo, Duncan (2004) señala que cuando los miembros de una pareja tienen que decidir cómo combinan cada uno de ellos el trabajo dentro y fuera del hogar, las convenciones existentes en su grupo social acerca de lo que se considera un comportamiento correcto y propio ejercerán un efecto importante en su decisión. Crompton y Harris (1998), a partir de la evidencia que obtienen de entrevistas biográficas llevadas a cabo a mujeres de cinco países, sostienen que la orientación laboral de las mujeres es un reflejo de la forma en que éstas construyen activamente sus biografías laborales y vitales a partir de las restricciones y oportunidades con que se van encontrando; es decir, que en ese proceso influyen tanto la elección racional como la existencia de restricciones estructurales a las oportunidades de trabajo femenino, que persisten a pesar de que formalmente hayan desaparecido las barreras al trabajo de las mujeres. Proctor y Padfield (1999), Fagan (2001) y Himmelweit y Sigala (2003) realizan unas críticas bastante parecidas a la de Crompton y Harris. Por su parte, McRae (2003), que emplea la encuesta británica “Women and Employment Survey”, critica particularmente la proposición de Hakim de que las mujeres, en este “nuevo escenario”, tienen unas posibilidades de elección genuinas y prácticamente no restringidas sobre cómo quieren vivir sus vidas. En su lugar argumenta que, para el caso de las mujeres que han sido madres recientemente (que es su objeto de estudio), tanto las elecciones que éstas realizan como el resultado de las mismas, dependen del tipo de restricciones que les afectan de manera diferencial. Y Tomlinson (2006) llega a la conclusión de que, en Gran Bretaña, también para las trabajadoras que han sido madre recientemente, se dan tres factores (o restricciones): la red de que disponen de atención a sus bebés, el estatus de sus trabajos, y las políticas del estado del bienestar existentes, que actuarán favoreciendo o impidiendo que actúen de acuerdo con sus propias preferencias a la hora de elegir su dedicación laboral tras tener un hijo.

En definitiva, y simplificando, se puede decir que el debate transcurre entre dos posturas:

- En primer lugar, la de aquellos que están más próximos a la tesis de que, en una medida relevante, en las sociedades más modernas ya se ha alcanzado o se está alcanzando una situación de igualdad (de participación y de oportunidades) entre

---

<sup>3</sup> 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 a tener que elegir entre el trabajo remunerado y la familia, o bien las 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.

hombres y mujeres en la sociedad, y en ese contexto si las elecciones de estilo de vida laboral-familiar de las mujeres y los hombres dan lugar a resultados diferentes, esas diferencias no tienen por qué ser consideradas como un fenómeno negativo. Así, por ejemplo, ese nuevo escenario, favorecido por los cinco cambios históricos, en el que las mujeres elegirían sus estilos de vida, por primera vez, de manera genuina y abierta (con escasa incidencia de los sistemas tradicionales de normas sociales y valores culturales, y por tanto en el contexto de una sociedad y una cultura altamente igualitarias en los temas de género), lleva a Hakim a señalar que ya no sería tanto el sexo sino la elección de estilo de vida la variable más importante que deberían tener en cuenta los gobiernos a la hora de formular sus políticas de empleo y de familia. Y hay autores como Lipovetsky (2003) que sostienen que si en el futuro no se extingue plenamente la división sexual del trabajo ello será debido, en parte, a que muchas mujeres considerarían que la ventaja histórica de la que disponen en las tareas de atención familiar son un factor que merece la pena mantener, puesto que éstas enriquecerían su vida emocional; así, señala que “veremos en el futuro a las mujeres alejarse de las tareas más penosas (dentro del hogar), las que tienen menos sentido, mientras que seguirán reconociendo y teniendo el deseo de desempeñar el papel femenino maternal, que son tareas más ricas, más personalizadas y más gratificantes”.

- En segundo lugar, la de aquellos que consideran que el proceso de igualación de oportunidades entre mujeres y hombres en las sociedades más modernas no está aún completo. En este caso, en la distribución de estilos de vida en cuanto a la combinación trabajo-familia que plantea Hakim (la mayoría de las mujeres no tiene una orientación hacia el trabajo y la mayoría de los hombres sí), 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). Y si las preferencias sobre estilos de vida (que en la actualidad reflejarían en parte esa división sexual del trabajo) no son estáticas, sino que evolucionan con el paso del tiempo, se consideraría legítimo que las políticas de igualdad tuvieran entre sus objetivos crear un entorno social que no favoreciera el mantenimiento de esas preferencias sesgadas hacia la división sexual del trabajo.

Quizás uno de los aspectos que más pueden inclinar la opinión hacia esta segunda postura es la asimetría existente entre la apertura de opciones vitales de las mujeres y la de los hombres. Parece lógico que el proceso de convergencia en la gama de posibilidades de elección existentes para hombres y mujeres hubiera entrañado el que, en paralelo al proceso de conquista por parte de las mujeres de todos los ámbitos de la vida pública externos a la familia, los hombres hubieran ido accediendo al ámbito de la vida familiar, y en particular a la esfera más gratificante de la misma, el cuidado y la educación de los hijos. Es evidente que esto último se ha producido en muy escasa medida y que como consecuencia de ello se generan los problemas de doble jornada que sufren la mayoría de las mujeres trabajadoras.

El que fuera el estilo de vida la variable más importante que debieran tener en cuenta los gobiernos a la hora de formular sus políticas, tendría más sentido si la elección de estilo de vida no fuera una elección condicionada por el sexo; por ejemplo, si también fuera relevante la cantidad de hombres que desearan trabajar a tiempo parcial y responsabilizarse del cuidado de los hijos. Y además hay una opción que Hakim parece que no considera, y es la de una persona que desee compatibilizar la vida laboral con la familiar sin necesidad de renunciar a una carrera profesional plena, a tiempo completo, con posibilidades de promoción y no siendo en el hogar una sustentadora secundaria, y eso podría ser posible si comparte con su pareja el trabajo dentro del hogar (y si las políticas públicas de apoyo a la conciliación son las adecuadas).

En cualquier caso, en lo que sigue se va a utilizar esta tipología de mujeres de Hakim, puesto que la separación entre mujeres centradas en el trabajo, adaptativas y centradas en el hogar es muy útil a efectos metodológicos y, hoy por hoy, parece que existe.

### **1.3. Algunas estimaciones de la distribución de las preferencias sobre estilos de vida de las mujeres en las que aparece el caso de España.**

A continuación se ofrecen los resultados obtenidos por dos estudios que han estimado los porcentajes correspondientes a los tres tipos de mujeres identificables a partir de sus preferencias sobre la combinación trabajo-familia, que señalaba Hakim en su teoría de la preferencia, y en los que aparece el caso de España.

El primer estudio es el de la propia Hakim (2003). Esta autora utiliza dos encuestas tipo "Omnibus" en las que añade dos módulos específicos para contrastar su teoría de la preferencia: la de Gran Bretaña, denominada "1999 British Survey", un proyecto perteneciente al "Economic and Social Research Program on the Future of Work"; y la de España, realizada por la empresa Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos (ASEP). Ambas se realizaron en 1999.

Para clasificar a las mujeres encuestadas en las categorías de centradas en el hogar, adaptativas y centradas en el trabajo Hakim utiliza tres preguntas del cuestionario:

- Para identificar a las mujeres centradas en el hogar utiliza la pregunta acerca del tipo de familia ideal que preferiría el encuestado<sup>4</sup>. Si la encuestada contesta la tercera opción, "Una familia en la que el marido es el único que tiene un trabajo remunerado y en la que la mujer lleva el cuidado del hogar", se clasifica como centrada en el hogar.

- Las mujeres centradas en su carrera las identifica como aquellas que responden de la siguiente forma a tres preguntas de la encuesta: en primer lugar, a la pregunta acerca del tipo de familia ideal que preferiría el encuestado responden la opción de la familia igualitaria ("Una familia en la que los dos miembros de la pareja tengan un trabajo con similares demandas y en la que ambos se reparten equitativamente las tareas del hogar y el cuidado de los niños"); en segundo lugar, a una pregunta que interroga al encuestado sobre su grado de compromiso con el trabajo ("En el supuesto de que pudiera usted vivir razonablemente bien sin necesidad de trabajar, ¿trataría usted de tener un trabajo remunerado o no se molestaría en buscarlo?") las encuestadas responden "trataría de tener un trabajo remunerado"; y, en tercer lugar, las encuestadas son sustentadoras primarias (solas o con sus parejas) en sus hogares<sup>5</sup>.

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

---

<sup>4</sup> Las opciones de respuesta a esta pregunta son tres. La primera es una opción 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. En la segunda trabajan los dos 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 tercera 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

<sup>5</sup> La pregunta es "¿Quién es el principal sustentador en su hogar? ¿Usted? ¿Su pareja? ¿Los dos conjuntamente? ¿Otra persona?".

En la tabla 1 se pueden ver los resultados. Como ya se comentó al comienzo de este capítulo, éstos concuerdan con la hipótesis de Hakim respecto de los porcentajes de mujeres que se situarían en cada categoría. Además los resultados de Gran Bretaña y de España resultan bastante similares.

Por otra parte, al desagregar el total de mujeres en otros sub-grupos con características más específicas se obtienen resultados bastante coherentes; por ejemplo, en Gran Bretaña, el porcentaje de mujeres centradas en su carrera que trabajan a tiempo parcial es muy reducido (comparado con el porcentaje de mujeres centradas en su carrera que trabajan a tiempo completo), y es que la gran mayoría de mujeres que trabajan a tiempo parcial en Gran Bretaña serían mujeres adaptativas que habrían elegido compatibilizar el trabajo fuera y dentro del hogar de esta manera.

*Tabla 1. Estimaciones de Hakim (2003) de la distribución de las preferencias sobre estilos de vida entre las mujeres de Gran Bretaña y España, año 1999.*

	Centradas en el hogar (%)	Adaptativas (%)	Centradas en su carrera (%)
<b>Gran Bretaña</b>			
<b>16 o más años</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>14</b>
<b>16-64 años</b>	<b>14</b>	<b>71</b>	<b>15</b>
Casadas 20-59 años	13	77	10
Ocupadas	11	72	17
Trabajan a tiempo completo	14	62	24
Trabajan a tiempo parcial	8	84	8
<b>España</b>			
<b>18 o más años</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>13</b>
<b>18-64 años</b>	<b>14</b>	<b>71</b>	<b>15</b>
Casadas 20-59 años	15	73	12
Ocupadas	5	67	28
Trabajan a tiempo completo	4	63	33
Trabajan a tiempo parcial	7	79	14

*Fuente: Hakim 2003, pág....*

El segundo estudio es el de Vitali *et al.* (2007). Estos autores emplean la European Social Survey Round 2 2004/5, edition 2.0 (de marzo de 2006), es decir, que son datos que corresponden a 2004 y 2005 y que tienen un ámbito europeo. Y como esta encuesta, que no está diseñada explícitamente para contrastar la categorización de Hakim, no tiene las mismas preguntas que la anterior, estos autores utilizan un conjunto de otras tres preguntas para clasificar a las encuestadas:

- Clasifican como centradas en el hogar a las mujeres que declaran estar “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con la afirmación de que “cuando el empleo es escaso los hombres deberían tener más derecho al empleo que las mujeres”.
- Catalogan de como centradas en su carrera a las mujeres que reúnen dos requisitos: manifiestan estar “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo” con la afirmación de que “la mujer debería estar predispuesta a dejar el trabajo remunerado por el bien de su familia”; y son sustentadoras principales en sus hogares (aportan la mitad o más de los ingresos del hogar).
- Las mujeres adaptativas se obtienen como una categoría residual.

*Tabla 2. Estimaciones de Vitali et al. (2007) de la distribución de las preferencias sobre estilos de vida entre las mujeres de varios países europeos, años 2004/05.*

(Mujeres con 45 años o menos)	Centradas en el hogar (%)	Adaptativas (%)	Centradas en su carrera (%)
Gran Bretaña	12	71	17
Irlanda	13	76	11
Dinamarca	3	59	38
Suecia	2	65	33
Noruega	4	70	26
Alemania	12	72	16
Austria	10	76	14
Suiza	12	78	10
Grecia	28	57	15
España	21	66	13
Portugal	27	63	10
Todos	14	69	17

*Fuente: Vitali (2007)*

De acuerdo con esta clasificación (tabla 2), en España Habría una fracción mayor de mujeres centradas en el hogar que en la clasificación anterior de Hakim. Los porcentajes alcanzados en promedio entran dentro de los rangos que señalaba la teoría de la preferencia de Hakim. Pero se observan diferencias relevantes entre varios grupos de países. En los países nórdicos los porcentajes se salen de los preconizados por Hakim (ésta lo atribuye al efecto de las políticas públicas que en estos países incentivan fuertemente el que las mujeres trabajen fuera del hogar), y se

pone de manifiesto que en estos países se habría alcanzado un mayor grado de igualdad entre hombres y mujeres, al menos en el ámbito de la dedicación al trabajo de ambos<sup>6</sup>. Por su parte, en los países del denominado “modelo latino”, aparece aún un patrón de preferencias relativamente tradicional, con unos porcentajes bastante altos de mujeres centradas en el hogar.

## **2. Los resultados de la encuesta sobre actitudes hacia la vida profesional de las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid**

### **2.1. 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 género.

La muestra inicial fue de 1.154 individuos<sup>7</sup>. 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 individuos<sup>8 9</sup>.

El cuestionario, que figura en el anexo 1, consta de tres tipos de preguntas: un grupo de preguntas que intenta captar las *preferencias y actitudes* de los encuestados en relación con el trabajo fuera y dentro del hogar. Estas son: la pregunta 8, que interroga

---

<sup>6</sup> En otros ámbitos del mercado laboral no tanto. En los países nórdicos se dan unos niveles de segregación ocupacional de género relativamente altos, debido a que muchas de las mujeres ocupadas lo hacen en los empleos relacionados con el estado del bienestar y la política social (y los hombres no).

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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](http://www.emes.es)) ascendió a 272.894 alumnos, se puede utilizar 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%.

<sup>9</sup> En concreto, esta muestra se desglosa en 803 encuestados de Empresariales/Economía, 134 de Derecho, 120 de Empresariales y Derecho y 85 de Turismo

directamente a los encuestados sobre el tipo de familia que preferiría; y las preguntas 9, 10 y 11, que complementan a la anterior.

Un segundo grupo de preguntas que intentar captar cuáles son las *aspiraciones profesionales* que tienen los estudiantes de cara a su futura vida profesional (preguntas de la 1 a la 6).

Y un tercer grupo de preguntas con las que se intenta recoger algunos *aspectos del entorno personal del encuestado* (como el nivel de estudios del cabeza de familia) así como información sobre sus actitudes, valores y opiniones sobre otros temas sociales. Las respuestas a estas cuestiones servirán para ver en qué medida estas variables están relacionadas o no con tener un perfil profesional centrado en el trabajo.

## **2.2. Preferencias y actitudes sobre el trabajo y la familia**

La primera pregunta sobre preferencias es la recogida en la pregunta 8 del cuestionario (véase la tabla 3). En ella se pregunta 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), MTAS-Instituto de la Mujer (2005), e INJUVE-CIS (2003).

Cómo se puede ver en la tabla 3, las opciones de esta pregunta 8 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.

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 sexista 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%).

*Tabla 3. Qué modelo de familia preferiría<sup>10</sup>. Estudiantes universitarios de la CM*

	Todos		Mujeres		Hombres		Ratio M-H	P-valor (Dif. % M-H)
	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical		
<b>Tu hogar ideal se acercaría más hacia una familia donde ...</b>								
- 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	189	16.6%	73	11.1%	116	24.2%	45.8	0.000
- Sólo trabaja el hombre y la mujer se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos	43	3.8%	14	2.1%	29	6.1%	35.1	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	853	75.0%	555	84.3%	298	62.2%	135.6	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	16	1.4%	7	1.1%	9	1.9%	56.6	0.125
- Ninguno de estos tipos de familia	36	3.2%	9	1.4%	27	5.6%		
<b>Total</b>	<b>1137</b>		<b>658</b>		<b>479</b>			

<sup>10</sup> en concreto, la pregunta exacta que se formulaba a los encuestados era "Hay muchas formas de repartirse las tareas y responsabilidades familiares en el seno de la pareja. Si el dinero no fuera un problema, para ti, ¿tu hogar ideal se acercaría más hacia una familia donde...?"

Con objeto de complementar los resultados de la pregunta 8, y también para compensar el posible sesgo de corrección política a favor de la tercera opción (la igualitaria), se añaden las preguntas 9 a 11 del cuestionario.

En la pregunta 9 del cuestionario (véase la tabla 4), 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”, ante una serie de eventualidades: “tras casarse”, “tras tener su primer hijo”, “mientras los hijos sean pequeños” y “para poder cuidar a un familiar enfermo”. De entre las posibles respuestas existentes, una de ellas, “la mujer”, sirve de indicador de en qué medida el encuestado tiene una visión relativamente (o totalmente) tradicional del papel de la mujer en el hogar.

Como cabría esperar, en la opción “tras casarse”, la gran mayoría de los encuestados contesta que debería trabajar a tiempo parcial “ninguno de los dos” o “el que gane menos”. En cambio en las dos siguientes opciones las respuestas cambian sensiblemente. “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 pregunta 8. Quienes contestaron en la pregunta 8 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 pregunta 8, 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 de la pregunta 9, “tras tener su primer hijo” y “mientras los hijos sean pequeños” no parece que comporten ninguna connotación negativa ni anticuada.

Otro aspecto que puede apuntar hacia este sesgo de corrección política es que en las respuestas a la pregunta 9 las diferencias entre mujeres y hombres, aun siendo del mismo signo, son inferiores que las que existían en la pregunta 8. Esto quizás implique que el sesgo de corrección política pueda afectar más a las mujeres que a los hombres (no es extraño que la connotación de desigualdad de género que transmiten las dos primeras opciones de la pregunta 8 provoque una mayor reacción en las mujeres que en los hombres).

*Tabla 4. Quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial. Estudiantes universitarios de la CM*

Suponiendo un hogar constituido por una pareja en la que inicialmente ambos tienen un trabajo a tiempo completo	Todos		Mujeres		Hombres		Ratio M-H	P-valor (Dif. % M-H)
	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical		
<b>Tras casarse</b> , ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?								
- El hombre	22	2.0%	4	0.6%	18	3.8%	16.3	0.000
- La mujer	105	<b>9.3%</b>	52	<b>8.0%</b>	53	<b>11.2%</b>	<b>71.8</b>	0.037
- El que gane menos	247	22.0%	133	20.5%	114	24.0%	85.4	0.080
- Ninguno de los dos	750	66.7%	460	70.9%	290	61.1%	116.1	0.000
Total	1124		649		475			
<b>Tras tener su primer hijo</b> , ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?								
- El hombre	36	3.2%	18	2.8%	18	3.8%	73.9	0.178
- La mujer	541	<b>48.5%</b>	309	<b>48.2%</b>	232	<b>48.9%</b>	<b>98.5</b>	0.404
- El que gane menos	328	29.4%	191	29.8%	137	28.9%	103.1	0.373
- Ninguno de los dos	210	18.8%	123	19.2%	87	18.4%	104.5	0.362
Total	1115		641		474			
<b>Mientras los hijos sean pequeños</b> , ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?								
- El hombre	30	2.7%	14	2.2%	16	3.4%	64.9	0.114
- La mujer	362	<b>32.7%</b>	195	<b>30.7%</b>	167	<b>35.4%</b>	<b>86.7</b>	0.049
- El que gane menos	391	35.3%	237	37.3%	154	32.6%	114.2	0.055
- Ninguno de los dos	325	29.3%	190	29.9%	135	28.6%	104.4	0.323
Total	1108		636		472			
<b>Para poder cuidar de un familiar enfermo</b> , ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?								
- El hombre	10	0.9%	6	0.9%	4	0.8%	111.3	0.434
- La mujer	47	<b>4.2%</b>	22	<b>3.4%</b>	25	<b>5.3%</b>	<b>65.3</b>	0.067
- Aquel del que el enfermo sea familiar directo	672	60.3%	385	60.2%	287	60.4%	99.6	0.464
- El que gane menos	212	19.0%	143	22.3%	69	14.5%	153.8	0.001
- Ninguno de los dos	174	15.6%	84	13.1%	90	18.9%	69.3	0.004
Total	1115		640		475			

En la pregunta 10 del cuestionario (tabla 5 del texto) se consideran una serie de afirmaciones en las que se pide al encuestado que muestre su grado de acuerdo o desacuerdo con ellas. Se trata de afirmaciones que, fundamentalmente, aluden a visiones estereotipadas de la mujer como madre o como trabajadora<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> En realidad, todas las afirmaciones de esta pregunta 10, con excepción de la primera, son indicadores de la "ideología del rol sexual" de los encuestados (del grado de sexismo de los encuestados). Como señalan Moya y Expósito (2001), la ideología del rol sexual hace referencia "a las creencias que los

La primera de las frases planteadas, “las cargas familiares son el principal obstáculo para que las mujeres puedan desempeñar sus trabajos en condiciones de igualdad con los hombres”, suscita un amplio acuerdo: el 69,4% de los estudiantes encuestados está muy o bastante de acuerdo con ella. Sin embargo, la diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres que responden de esta manera es importante: el 75,7% y el 60,6% respectivamente. Este resultado no sorprende en absoluto. Es evidente que las personas pertenecientes a un grupo de población afectado directamente por alguna situación de desigualdad serán más conscientes de la importancia de esa situación.

*Tabla 5. En qué medida se está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas frases. Estudiantes universitarios de la CM*

	Todos		Mujeres		Hombres		Ratio M-H	P-valor (Dif. % M-H)
	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical		
Las cargas familiares son el principal obstáculo para que las mujeres puedan desempeñar sus trabajos en condiciones de igualdad con los hombres								
- Muy/bastante de acuerdo	779	69.4%	494	75.7%	285	60.6%	124.8	0.000
- Ni acuerdo ni desacuerdo	141	12.6%	61	9.3%	80	17.0%	54.9	0.000
- Poco/nada de acuerdo	203	18.1%	98	15.0%	105	22.3%	67.2	0.001
Total	1123		653		470			
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”								
- Muy/bastante de acuerdo	506	44.8%	268	41.0%	238	50.0%	82.1	0.001
- Ni acuerdo ni desacuerdo	264	23.4%	163	25.0%	101	21.2%	117.6	0.071
- Poco/nada de acuerdo	359	31.8%	222	34.0%	137	28.8%	118.1	0.032
Total	1129		653		476			
Las mujeres en promedio tienen más habilidad para el lenguaje y la expresión verbal, mientras que los hombres tienen en promedio más habilidad para la percepción espacial y las matemáticas								
- Muy/bastante de acuerdo	327	30.2%	181	28.4%	146	32.7%	86.7	0.062
- Ni acuerdo ni desacuerdo	328	30.3%	178	27.9%	150	33.6%	83.0	0.022
- Poco/nada de acuerdo	429	39.6%	279	43.7%	150	33.6%	130.0	0.000
Total	1084		638		446			
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								
- Muy/bastante de acuerdo	238	21.4%	88	13.7%	150	32.1%	42.7	0.000
- Ni acuerdo ni desacuerdo	231	20.8%	114	17.7%	117	25.0%	70.9	0.002
- Poco/nada de acuerdo	642	57.8%	441	68.6%	201	42.9%	159.7	0.000
Total	1111		643		468			
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								
- Muy/bastante de acuerdo	342	32.6%	155	25.3%	187	42.9%	59.1	0.000
- Ni acuerdo ni desacuerdo	345	32.9%	194	31.7%	151	34.6%	91.5	0.160
- Poco/nada de acuerdo	361	34.4%	263	43.0%	98	22.5%	191.2	0.000
Total	1048		612		436			
Trabajar está bien, pero, en el fondo, lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es crear un hogar y tener hijos								
- Muy/bastante de acuerdo	186	17.3%	73	11.3%	113	26.1%	43.4	0.000
- Ni acuerdo ni desacuerdo	221	20.5%	102	15.8%	119	27.5%	57.5	0.000
- Poco/nada de acuerdo	671	62.2%	470	72.9%	201	46.4%	157.0	0.000
Total	1078		645		433			

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”. En este sentido, algunas de estas afirmaciones están muy próximas a las recogidas en la *escala sobre ideología del rol sexual* de Moya et al. (1991).

Las siguientes de las afirmaciones planteadas, “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»”, pretende captar en qué medida las/los estudiantes encuestados mantienen la idea tradicional de que cuando los niños son pequeños el papel de la madre en su cuidado y protección es más importante que el del padre (de alguna manera, y probablemente de manera implícita, se estaría considerando que la afectividad que puede transmitir un hombre a sus hijos pequeños es de una naturaleza y de una calidad de rango inferior a la afectividad que puede transmitir una mujer). Pues bien, en este caso, hasta un 50% de los hombres y un 41% de las mujeres parece que sostienen esta creencia.

La tercera de las afirmaciones planteadas, “Las mujeres en promedio tienen más habilidad para el lenguaje y la expresión verbal, mientras que los hombres tienen en promedio más habilidad para la percepción espacial y las matemáticas”, intenta actuar como indicador de en qué medida las/los estudiantes encuestados tienen interiorizados estereotipos sexistas acerca de las capacidades de mujeres y hombres. En este caso el porcentaje de estudiantes que está poco o nada de acuerdo con esta afirmación no es mayoritario (el 39,6%), si bien el rechazo a estas ideas preconcebidas es considerablemente mayor en el caso de las mujeres (el 43,7%) que en el de los hombres (el 33,6%).

La tercera frase, “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”, abunda en el tema de la anterior, pero ahora elevando el tono: por un lado, especifica que las diferentes capacidades son “innatas”; y, por otro, sostiene que esas diferentes capacidades están en el origen (al menos en parte) del fenómeno de la segregación ocupacional de género. En este caso el porcentaje de encuestados que rechazan esta afirmación aumenta hasta el 57,8% del total y se coloca en el 68,6% en el caso de las mujeres. Cabría destacar el elevado porcentaje de hombres que se manifiestan muy o bastante de acuerdo con una afirmación como esta.

La cuarta frase, “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”, pretende captar la incidencia de los estereotipos acerca de que las directivas y los directivos de las organizaciones tienen unas habilidades o competencias diferentes. Esta clase de estereotipos se ha

generado en las últimas décadas (desde que las mujeres han empezado a acceder a los puestos directivos) y ha sido alimentado, en parte, por determinada literatura del área de recursos humanos. El grado de acuerdo con estas tesis vuelve a aumentar, sobre todo entre los hombres: el 42,9% de éstos se manifiesta muy o bastante de acuerdo con esta afirmación mientras que el porcentaje correspondiente a las mujeres es del 25,3%.

La pregunta 10 se cierra con la afirmación “Trabajar está bien, pero, en el fondo, lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es crear un hogar y tener hijos”, tomada del INJUVE-CIS (2003). Entre los estudiantes universitarios el grado de desacuerdo con esta frase es elevado: el 62,2% del total la rechaza, siendo el rechazo mucho mayor entre las mujeres (el 72,9%) que entre los hombres (el 46,4%). En INJUVE-CIS (2003) el porcentaje de jóvenes (universitarios o no) que rechazaban esta afirmación era del 54,9% y ese desacuerdo era también mucho mayor entre las mujeres.

Por último, en la pregunta 11 del cuestionario (tabla 6) se formulan algunas cuestiones adicionales que sirven de complemento a algunas de las planteadas anteriormente. En ellas se pide a la encuestada/do que manifieste si le parecen bien o mal una serie de situaciones.

En la primera cuestión, “que una mujer tenga un trabajo a tiempo completo cuando tiene hijos menores de tres años”, el porcentaje de estudiantes que responden “me parece mal” es del 32%, con lo que se repite el resultado de la tercera cuestión de la pregunta 9 (las mujeres deberían de trabajar a tiempo parcial cuando tienen hijos pequeños). En la cuestión simétrica, pero intercambiando los papeles, “que un hombre tenga un trabajo a tiempo completo cuando tiene hijos menores de tres años” el porcentaje de estudiantes que responden “me parece mal” es del 17,5%.

La tercera cuestión, “que en el caso de divorcio amistoso por parte de una pareja con hijos pequeños, sea el padre y no la madre quien se encargue de la custodia de los hijos”, tiene un carácter complementario de la segunda afirmación de la pregunta 10 (“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»”). En efecto, si se contesta “me parece mal que un padre divorciado (de manera amistosa) se ocupe de la custodia de sus hijos pequeños”, ello sería una señal de mantenimiento de unos estereotipos y mentalidad sexista (“un padre no vale verdaderamente igual que una madre para el

cuidado de los hijos”)<sup>12</sup>. Pues bien, en esta cuestión el porcentaje de estudiantes encuestados que contestan “me parece mal” es relativamente reducido, el 23,1%, y esta cifra baja aún más en el caso de los hombres encuestados que tan sólo en un 18% contestan de esa manera mientras que para el caso de las mujeres este porcentaje es del 26,7%<sup>13</sup>.

*Tabla 6. Están bien o mal las siguientes situaciones. Estudiantes universitarios de la CM*

¿Te parecen bien o mal estas situaciones?	Todos		Mujeres		Hombres		Ratio M-H	P-valor (Dif. % M-H)
	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical		
Que una mujer tenga un trabajo a tiempo completo cuando tiene hijos menores de tres años								
- Me parece bien	611	68.0%	377	70.9%	234	63.8%	111.1	0.012
- Me parece mal	288	<b>32.0%</b>	155	<b>29.1%</b>	133	<b>36.2%</b>	<b>80.4</b>	0.012
Total	899		532		367			
Que un hombre tenga un trabajo a tiempo completo cuando tiene hijos menores de tres años								
- Me parece bien	744	82.5%	436	82.9%	308	81.9%	101.2	0.352
- Me parece mal	158	17.5%	90	17.1%	68	18.1%	94.6	0.352
Total	902		526		376			
Que en el caso de divorcio amistoso por parte de una pareja con hijos pequeños, sea el padre y no la madre quien se encargue de la custodia de los hijos								
- Me parece bien	617	76.9%	343	73.3%	274	82.0%	89.3	0.002
- Me parece mal	185	23.1%	125	26.7%	60	18.0%	148.7	0.002
Total	802		468		334			

### 2.3. Aspiraciones profesionales de los estudiantes universitarios de la CM

El epígrafe anterior se ha dedicado a la identificación, de manera directa, de las preferencias y actitudes de los estudiantes universitarios de la CM 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

<sup>12</sup> Por otra parte, esta afirmación (y la segunda de la pregunta 10) tiene que ver con uno de los ámbitos en los que a veces se dan situaciones de desigualdad de género contra los hombres. Así como en el ámbito del mercado laboral la inercia histórica, la mentalidad tradicional y los estereotipos (la “ideología del rol sexual”) pueden conducir a que algunas trabajadoras con las mismas capacidades y voluntad de trabajo que sus compañeros sean discriminadas (en la contratación, la promoción, etc.); en el ámbito del trabajo dentro del hogar y del cuidado de los hijos algunos padres con las mismas capacidades y voluntad de trabajo (doméstico) que las madres se encuentran con situaciones de discriminación (como las severas limitaciones al ejercicio de su papel de cuidadores y educadores que sufren algunos padres separados/divorciados). Y por tanto, si en esta tercera cuestión fuese importante la respuesta “me parece mal”, ello significaría que existiría un entorno que podría favorecer situaciones de discriminación de género en contra de los hombres en el ámbito familiar.

<sup>13</sup> Este último resultado es coherente y simétrico (se invierten los papeles) con los anteriores: ahora son los hombres (que son quienes podrían resultar afectados) los que muestran un mayor apoyo hacia una afirmación no sexista.

(particularmente en el caso de las estudiantes<sup>14</sup>). 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<sup>15</sup> en el futuro sus vidas laborales y familiares.

En la tabla 7 se recogen los resultados correspondientes a las preguntas 2 a 5 del cuestionario. En estas preguntas 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 pregunta 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

---

<sup>14</sup> Véase la nota 15.

<sup>15</sup> Obsérvese que el que una persona muestre una preocupación por conciliar en el futuro su vida laboral con su vida familiar puede implicar: a) que esta persona desee hacer compatible ambos ámbitos dedicándose ella relativamente más al hogar que su cónyuge; o b) que desee hacer compatible ambos ámbitos sin hacer consideraciones acerca del papel a desempeñar por su cónyuge. En el epígrafe anterior las preguntas interrogaban directamente por aspectos como el a). Ahora, indirectamente, en este epígrafe se desea extraer información sobre la disponibilidad de la persona a auto-limitarse profesionalmente con objeto de compatibilizar las vidas laboral y familiar, independientemente de que su situación sea la a) o la b). Las preguntas sobre aspiraciones y objetivos profesionales tienen un ámbito más general que las anteriores.

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 hombres<sup>16</sup>.

*Tabla 7. Aspiraciones profesionales: qué tipo de trabajo elegiría. Estudiantes universitarios de la CM*

	Todos		Mujeres		Hombres		Ratio M-H	P-valor (Dif. % M-H)
	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical		
¿Qué preferirías?								
- Trabajar en el sector privado	764	67.3%	395	59.9%	369	77.4%	77.5	0.000
- <b>Trabajar en el sector público</b>	372	32.7%	264	<b>40.1%</b>	108	<b>22.6%</b>	<b>176.9</b>	<b>0.000</b>
Total	1136		659		477			
¿Cuál de los dos siguientes empleos elegirías?								
- <b>Empleo seguro y estable, con un salario neto mensual de 2.000€</b>	557	48.8%	392	<b>59.4%</b>	165	<b>34.3%</b>	<b>173.1</b>	<b>0.000</b>
- Empleo menos seguro y estable, con un salario neto mensual de 4.000€	584	51.2%	268	40.6%	316	65.7%	61.8	0.000
Total	1141		660		481			
Si pudieras escoger, ¿Qué preferirías?								
- <b>Ser asalariado (trabajar para una empresa u organización)</b>	596	52.3%	364	<b>55.2%</b>	232	<b>48.3%</b>	<b>114.3</b>	<b>0.011</b>
- Ser autónomo (trabajador independiente o empresario)	543	47.7%	295	44.8%	248	51.7%	86.6	0.011
Total	1139		659		480			
¿Cuál de los dos siguientes empleos preferirías?								
- <b>Empleo seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional limitadas</b>	266	23.4%	186	<b>28.3%</b>	80	<b>16.7%</b>	<b>169.3</b>	<b>0.000</b>
- Empleo no tan seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes	871	76.6%	472	71.7%	399	83.3%	86.1	0.000
Total	1137		658		479			

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

<sup>16</sup> 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.

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”.

Por su parte, en la tabla 8 se recogen los resultados correspondientes a las preguntas 1 y 6 del cuestionario. En ellas se interroga a los estudiantes acerca de por qué quieren trabajar y cuáles son los factores determinantes que les harían decidirse por un determinado trabajo. Estas dos preguntas están basadas en las planteadas en el informe de 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 el informe de 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 (de entre una lista de seis) que les harían decidirse por un determinado trabajo. El factor “la cercanía al domicilio”, que a priori parece que sería más seleccionado por las mujeres no suscita un apoyo mayor entre ellas que entre ellos (los porcentajes son, respectivamente, del 12,8% y del 15,3% para las mujeres y los hombres). Sin embargo, 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.

Tabla 8. Aspiraciones profesionales: factores que inciden en la elección del empleo. Estudiantes universitarios de la CM

	Todos		Mujeres		Hombres		Ratio M-H	P-valor (Dif. % M-H)
	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical	Recuento	% vertical		
¿Cuál dirías que es la principal razón por la cual quieres trabajar una vez acabada la carrera?								
- Razones económicas / dinero	346	30.7%	159	24.4%	187	39.4%	61.9	0.000
- Me gusta mi profesión / vocacional	114	10.1%	67	10.3%	47	9.9%	103.9	0.417
- Realización personal	172	15.3%	117	17.9%	55	11.6%	155.0	0.002
- Tener independencia económica	476	42.2%	299	45.9%	177	37.3%	123.1	0.002
- Relacionarme con otras personas	4	0.4%	3	0.5%	1	0.2%	218.6	0.243
- Trabajar es bueno para la autoestima	7	0.6%	5	0.8%	2	0.4%	182.1	0.233
- Presión social	8	0.7%	2	0.3%	6	1.3%	24.3	0.029
Total	1127		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	157	13.9%	84	12.8%	73	15.3%	84.0	0.119
- Que sea compatible con las responsabilidades familiares	348	30.7%	249	38.0%	99	20.7%	183.5	0.000
- Que tenga un buen sueldo	696	61.4%	373	56.9%	323	67.6%	84.3	0.000
- Que ofrezca posibilidades de promoción profesional	467	41.2%	256	39.1%	211	44.1%	88.5	0.044
- Que sea un trabajo interesante	445	39.3%	263	40.2%	182	38.1%	105.5	0.240
- Otros	16	1.4%	4	0.6%	12	2.5%	24.3	0.004
Total	1133		655		478			

### 3. La distribución de las preferencias sobre estilos de vida (trabajo-hogar) de las estudiantes universitarias de la CM

#### 3.1. Estimación de los porcentajes de estudiantes universitarias centradas en el trabajo, adaptativas y centradas en el hogar

En los dos epígrafes anteriores 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, 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 (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 ya reseñadas de Hakim 2003 y Vitali *et al.* 2007):

- Son clasificadas como centradas en el hogar las estudiantes que en la pregunta 8 de la encuesta 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 las estudiantes que cumplen estos cuatro requisitos: en primer lugar, en la pregunta 8 no responden ni la opción primera (“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”) ni la segunda (“sólo trabaja el hombre y la mujer se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos”). En segundo lugar, en la pregunta 3 responden la opción segunda (“empleo menos seguro y estable, con un salario neto mensual de 4.000 euros”). En tercer lugar, en la pregunta 5 responden la opción segunda (“empleo no tan seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes”). Y en cuarto lugar, en la pregunta 9, “¿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 su carrera aquéllas que no elegirían un tipo de familia en donde la mujer juega un papel prioritario en el hogar (tal y como indican las opciones seleccionadas de las preguntas 8 y 9); y que además tienen unas aspiraciones profesionales que se podrían calificar de ambiciosas (como indican las opciones seleccionadas de las preguntas 3 y 5).
- Las estudiantes que son 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 9 se pueden ver los resultados obtenidos, a los que también se ha añadido el correspondientes a estudiantes varones centrados en sus carreras<sup>17</sup>. 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 9. Porcentajes de mujeres centradas en el hogar, adaptativas, y centradas en el trabajo. Estudiantes universitarias de la CM*

	Total de estudiantes	Centradas en el hogar (%)	Adaptativas (%)	Centradas en su carrera (%)
<b>Mujeres</b>	630	<b>2.1%</b>	<b>70.4%</b>	<b>27.5%</b>
Hombres	468			60.5%

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%. 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 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).

<sup>17</sup> 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. De esta manera, se consideran hombres centrados en sus carreras aquellos que cumplen estos cuatro requisitos: en la pregunta 8 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 pregunta 3 responden la opción segunda (“empleo menos seguro y estable, con un salario neto mensual de 4.000 euros”). En la pregunta 5 responden la opción segunda (“empleo no tan seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes”). Y en la pregunta 9, “¿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 ocho 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.

Estos porcentajes (2,1% - 70,4% - 27,5%) no tienen por qué entrar en contradicción con los obtenidos por Hakim (14% - 71% - 15%) y Vitali *et al.* (21% - 66% - 13%). 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 indicador<sup>18</sup> 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.

### **3.2. Factores que pueden estar relacionados con el hecho de ser una mujer centrada en el trabajo, para el caso de las estudiantes universitarias de la CM**

En el epígrafe anterior se ha estimado el porcentaje de mujeres estudiantes universitarias de la CM que se puede considerar que son mujeres centradas en el trabajo, el 27,5%. A continuación se va a analizar qué factores de entre los recogidos en la encuesta podrían estar relacionados con el hecho de ser una mujer centrada en el trabajo.

En el cuestionario se formulan una serie de cuestiones adicionales (las preguntas 16-31), que pretenden captar la opinión o actitud de la encuestada/do respecto de algunos temas sociales (minorías, religión, política), así como conocer algunos

---

<sup>18</sup> Un indicador imperfecto puesto que recoge tan sólo el caso de las jóvenes que cursan estudios universitarios y no del resto de ellas.

aspectos de sus actividades de ocio y de sus características personales. La mayoría de estas preguntas son incluidas de manera habitual en las encuestas sociológicas del CIS y del INJUVE.

Pues bien a partir de estas preguntas adicionales se van a considerar las variables o factores que se exponen en la tabla 10.

En primer lugar aparece la variable “nivel de estudios que realiza”, que puede ser licenciatura o diplomatura. En este caso se observa una notable diferencia entre las estudiantes de licenciatura y las de diplomatura. Entre las primeras el 31,2% serían mujeres centradas en el trabajo mientras que entre las segundas ese porcentaje bajaría al 11,5%. Se trata de una diferencia muy notable, y podría deberse, al menos en algún caso, a un fenómeno de auto-selección: una persona con un plan de vida poco volcado en el trabajo (debido quizás a que planea dedicar relativamente más tiempo al hogar) puede tener incentivos a no estudiar una licenciatura ya que la rentabilidad que prevé obtener de esa inversión en capital humano es baja<sup>19</sup>.

Por su parte, parece que el hecho de que el cabeza de familia (de la familia a la que pertenece la encuestada) tenga estudios universitarios podría ejercer alguna influencia positiva en que las estudiantes tengan un perfil orientado hacia el trabajo. En efecto, cuando el cabeza de familia tiene estudios universitarios el porcentaje de estudiantes centradas en el trabajo es del 32,4% mientras que cuando aquél no tiene estudios universitarios este porcentaje baja al 22,7%. Este factor podría estar reflejando, en alguna medida, que en los hogares en donde los padres tienen un mayor nivel cultural tenderían a desarrollarse mentalidades menos tradicionales.

También se observa una cierta diferencia en función de que la universidad en que se cursan los estudios sea privada o pública. En las universidades privadas el porcentaje de alumnas centradas en el trabajo es del 33,5% mientras que en las públicas este porcentaje baja al 24,5%. Este resultado puede estar recogiendo, entre otras cosas, el efecto de otras variables recogidas en la encuesta; por ejemplo, estudiar en una universidad privada está correlacionado positivamente con el hecho de que el cabeza

---

<sup>19</sup> Y en cualquier caso esa auto-selección no sólo afectaría a las mujeres encuestadas. Entre los hombres también se da una importante diferencia: entre los que estudian una licenciatura el 62,6% son hombres centrados en el trabajo mientras que entre los que estudian una diplomatura ese porcentaje baja al 42%.

de familia tenga estudios universitarios (correlación de Pearson de 0,295)<sup>20</sup> y con el hecho de que los ingresos del hogar sean altos (correlación de 0,230)<sup>21</sup>.

La siguiente variable es “ingresos del hogar familiar” de las encuestadas, en donde se distingue entre hogares de ingresos bajos, medio y altos<sup>22</sup>. Y se obtiene que el porcentaje de mujeres orientadas hacia el trabajo aumenta a medida que aumenta el nivel de ingresos familiar. Efectivamente, estos porcentajes son el 23% para el caso de ingresos bajos, el 26,3% para el caso de ingresos medios y el 30% para el caso de ingresos altos. Sin embargo estas diferencias no son significativas estadísticamente.

A continuación se considera la variable “ideología política”, en la que se distingue entre izquierda, centro y derecha<sup>23</sup>. En este caso, parece que entre aquellas que eligen la opción “derecha” aparece un porcentaje menor de mujeres centradas en el trabajo. Este resultado no coincide con el obtenido por Hakim (2003, pág. 197) para España, en donde no se apreciaban diferencias relevantes en este sentido

Parece que tener “valores sociales liberales<sup>24</sup>” también podría influir algo en el hecho de tener un perfil orientado hacia el trabajo: entre las estudiantes universitarias clasificadas como de valores sociales liberales el porcentaje de las que estarían centradas en el trabajo es del 39,2%.

La variable “inquietudes intelectuales” se construye para averiguar si las estudiantes que tienen un perfil más intelectual -que se interesan activamente por la cultura-, tienden a estar más centradas en el trabajo y menos en el del hogar<sup>25</sup>. El resultado

---

<sup>20</sup> La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

<sup>21</sup> También significativa al nivel 0,01 (bilateral).

<sup>22</sup> En la pregunta 19 se le presenta a los encuestados una escala de 1 a 10 de renta (de menor a mayor). Si contesta 1,2, 3 ó 4, se considera que pertenece a un hogar con ingresos bajos; si contesta 5,6 ó 7 se considera que pertenece a uno de ingresos medios; y si contesta 8,9 ó 10, se considera que pertenece a uno de ingresos altos

<sup>23</sup> En la pregunta 18 también se le presenta a los encuestados una escala ideológica de 1 a 10 (de izquierda a derecha). Si contesta 1,2 ó 3, se considera que tiene una ideología de izquierdas; si contesta 4,5,6 ó 7 se considera que tienen una ideología de centro; y si contesta 8,9 ó 10, se considera que tiene una ideología de derechas.

<sup>24</sup> Esta variable se construye de la siguiente manera: la persona encuestada se considera que tiene unos valores liberales si a la pregunta sobre qué le parece “la adopción de hijos por parte de matrimonios homosexuales” (pregunta 11a) contesta que “le parece bien”; a la pregunta acerca de si está a favor del “aborto libre y voluntario” (pregunta 16b) contesta que “a favor”; a la pregunta acerca de si está a favor de “ser bastante abiertos a la entrada de inmigrantes” (pregunta 16c) contesta “a favor”; y a la pregunta “¿le importaría que su vecino fuera musulmán?” contesta “no”.

<sup>25</sup> Se considera que la persona encuestada tiene inquietudes intelectuales si en las siguientes cuatro opciones de la pregunta 21, en donde 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”

sería que no. Los porcentajes correspondientes a las encuestadas con “perfil intelectual” y “el resto” son iguales.

Por lo que respecta a cómo se definen las encuestadas en materia religiosa, se considera la variable “no creyente”<sup>26</sup>. Y se observa que el porcentaje de mujeres centradas en el trabajo es superior en el caso de las no creyentes (el 32,2%) que en el resto (el 24,8%).

Por último, merece la pena hacer una referencia a la relación que podría existir entre la “ideología del rol sexual”<sup>27</sup> de las encuestadas y el hecho de que estén orientadas hacia el trabajo. Para ello se construye un indicador de mentalidad sexista, definida de la siguiente manera: se considera que tienen una mentalidad sexista aquellas personas encuestadas que en la pregunta 10 contestan “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”. Como se puede ver en la tabla, para el sub-grupo de encuestadas con “mentalidad sexista” el porcentaje de ellas que tienen un estilo de vida orientado hacia el trabajo es del 21,2%, mientras que para “el resto” este porcentaje es del 29,2. En cualquier caso hay que advertir que este indicador de ideología de sexismo es muy limitado.

---

<sup>26</sup> Se considera como “no creyente” a la persona encuestada que a la pregunta “¿cómo te defines en materia religiosa?”, contesta a cualquiera de las siguientes opciones: “no creyente”, “indiferente”, “ateo” o “agnóstico”. El resto, que se pueden considerar “creyentes”, son los que contestan “católico practicante”, “católico no practicante” o “creyente de otra religión”.

<sup>27</sup> La visión estereotipada, tradicional y sexista de los papeles que deberían desempeñar las mujeres y los hombres

Tabla 10. Porcentaje de mujeres universitarias centradas en el trabajo, desglosado según una serie de variables

	Total de estudiantes (mujeres)	Centradas en su carrera (%)	P-valor
<b>Total mujeres</b>	630	<b>27.5%</b>	
<u>Cursa estudios de licenciatura o diplomatura</u>			
- Licenciatura	507	<b>31.2%</b>	0.000
- Diplomatura	122	11.5%	
<u>Nivel estudios del cabeza de familia</u>			
- Universitario (licenciado o diplomado)	312	<b>32.4%</b>	0.003
- No universitario	309	22.7%	
<u>Tipo de universidad</u>			
- Universidad privada	209	<b>33.5%</b>	0.008
- Universidad pública	421	24.5%	
<u>Ingresos de su hogar familiar</u>			
- Ingresos bajos (1-4)	61	23.0%	0,236
- Ingresos medios	377	26.3%	0.340
- Ingresos altos (8-10)	140	30.0%	0.164
<u>Ideología política</u>			
- Izquierda (1-3)	88	26.1%	0.450
- Centro	328	29.6%	0.031
- Derecha (8-10)	135	20.0%	0.022
<u>Valores liberales</u>			
- Perfil liberal	79	<b>39.2%</b>	0.006
- Resto	539	25.8%	
<u>Inquietudes culturales</u>			
- Perfil intelectual	79	27.6%	0.483
- Resto	543	27.8%	
<u>Cómo se define en materia religiosa</u>			
- No creyente	180	<b>32.2%</b>	0.029
- Resto	428	24.8%	
<u>Estereotipos de género</u>			
- Mentalidad sexista	137	<b>21.2%</b>	0.031
- Resto	493	29.2%	

#### 4. Consideraciones finales

La auto-limitación profesional de las mujeres se refiere al hecho de que, incluso en sociedades avanzadas, muchas mujeres (y casi ningún hombre) desean compatibilizar la vida laboral con la vida familiar, y en particular con el cuidado de los hijos, razón por la cual deciden ralentizar su progresión profesional o su dedicación al trabajo remunerado. Esta auto-limitación<sup>28</sup>, en combinación con la discriminación contra las

<sup>28</sup> Merece la pena insistir en una aclaración sobre qué es auto-limitación. Una conducta de auto-limitación no implica necesariamente que la mujer se auto-limita "porque quiere". La conducta de auto-limitación puede derivarse de las preferencias sobre estilos de vida de la mujer ("me auto-limito profesionalmente

mujeres en el mercado laboral, con la que está estrechamente relacionada, explica 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) se puede considerar como una forma bastante original de abordar analíticamente 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 predisponibilidad 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 gran 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<sup>29</sup>

---

porque le doy mucho valor al ámbito familiar y no deseo trabajar a tiempo completo”; es decir, “me auto-limito porque quiero”); o de las restricciones con que se enfrenta (“me gustaría trabajar a tiempo completo y desarrollar plenamente mi carrera profesional pero no puedo: tengo que trabajar a tiempo parcial porque tengo dos hijos pequeños, y mi marido trabaja todo el día y los servicios de guardería de mi entorno son insuficientes”; es decir, “me auto-limito porque no me queda más remedio”). Pero, incluso en el caso “me auto-limito porque quiero”, hay que tener en cuenta que muchas veces esas preferencias, actitudes o valores de la mujer han surgido en un contexto de un entorno familiar, escolar, cultural, etc., caracterizado por una importante presencia de estereotipos de género sexistas (ideología del rol de género), que no ha proporcionado las mismas oportunidades de hecho a las mujeres que a los hombres; que ha inhibido en muchas de ellas el desarrollo de preferencias por estilos de vida más orientados hacia el ámbito del trabajo o del mundo empresarial. De ahí se desprende que el caso de “me auto-limito porque quiero” es respetable (evidentemente) y muy defendible, pero es muy importante que este tipo de preferencia o actitud haya surgido en un entorno previo de educación y desarrollo personal en igualdad. En este caso, además, afirmarán “me auto-limito porque quiero” muchas mujeres, pero también muchos hombres.

<sup>29</sup> Sería, efectivamente, un indicador (y no una medición precisa) de la importancia de la auto-limitación, ya que el porcentaje de mujeres orientadas al trabajo no indica exactamente el porcentaje de mujeres que no se auto-limitan. Puede haber mujeres adaptativas que, dadas sus circunstancias (sus restricciones), trabajen a tiempo completo y desarrollen plenamente su carrera profesional. Y puede haber algún caso de mujeres centradas en su trabajo que, como consecuencia, por ejemplo, de alguna restricción familiar particularmente severa, tengan que limitar su dedicación a su carrera.

A partir de la encuesta realizada para este estudio, 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. 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 Madrid<sup>30</sup>), en donde se aprecian importantes diferencias entre mujeres y hombres en los ámbitos de resultados laborales (*gap* salarial, menor promoción profesional de las mujeres, 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 CM, 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, éstas se pueden describir al hilo de los objetivos que se pretende conseguir con ellas. Y estos objetivos serían básicamente dos:

En primer lugar, alcanzar una situación en que la decisión de auto-limitarse profesionalmente (por razones de conciliación de la vida laboral-familiar) surja siempre de un entorno en donde no existen desigualdades de género previas (estereotipos sexistas, etc.) que condicionan esas decisiones; y, sobre todo, que la auto-limitación profesional no tenga sexo: que sea un tipo de decisión (por ejemplo, bajar el ritmo de trabajo durante el periodo en que los hijos son

---

<sup>30</sup> 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).

pequeños) que sea adoptada tanto por algunas madres como por algunos padres. Para este fin son muy importantes, por una parte, todas las acciones públicas destinadas a sensibilizar a la sociedad sobre la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos (capacidades, responsabilidades, en el trabajo dentro y fuera del hogar, etc.). Entre ellas estarían: garantizar una educación formal no sexista; fomentar la existencia de una publicidad no sexista; garantizar que tras un proceso de separación o divorcio el cuidado de los hijos sea una responsabilidad tanto de la madre como del padre (custodia compartida); garantizar una tolerancia cero con el maltrato de género; y la realización de campañas de sensibilización (en televisión, radio, etc.) encaminadas a modificar los estereotipos sexistas, y en particular a fomentar que los hombres se incorporen, de manera natural, al ámbito del trabajo dentro del hogar. Por otra parte, es importante conseguir la igualdad en materia de permisos de maternidad/paternidad: los hombres deberían disfrutar de un permiso de paternidad, idéntico al que tienen las mujeres, cada vez que tengan un hijo. En la medida en que esto no sea así, desde el propio marco legal (desde las políticas públicas de familia) se estaría corroborando el estereotipo de que el papel de la madre en el cuidado de los hijos pequeños es más importante que el del padre<sup>31</sup>.

En segundo lugar, alcanzar una situación en que la conciliación de la vida laboral y familiar no exija auto-limitarse profesionalmente (o, cuando menos, que minimice esa auto-limitación). Para conseguir este segundo objetivo son muy relevantes las medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores. Algunas de estas medidas serían: la flexibilización y europeización de los horarios laborales españoles, que permitiría trabajar las mismas horas diarias pero consiguiendo varias horas adicionales para uno mismo o para estar con la familia; universalizar la enseñanza infantil, en particular, extendiendo la red pública (o con financiación pública) de escuelas infantiles para niños de hasta tres años, de manera que cualquier familia que desee optar a ellas no se encuentre con ninguna restricción; mejorar las políticas de asistencia a las personas mayores (centros de día, asistencia a domicilio, residencias, etc.); y mejorar las políticas de asistencia a las personas con minusvalías.

---

<sup>31</sup> En 2001, Islandia fue el primer país en aprobar una ley que no hacía distinción de sexo a la hora de conceder al permiso de maternidad/paternidad (véase Bjartmarz 2003 y OCDE 2007). Como resultado de esa nueva legislación, el derecho de los hombres a solicitar una baja por nacimiento se equipara al de las mujeres, estableciendo una baja de tres meses para la madre, tres meses para el padre y tres meses que la madre y el padre pueden dividir entre ellos como deseen. En Suecia y Noruega también existen unos permisos de paternidad importantes (véase OCDE 2007b).

Hoy por hoy, puesto que de manera muy mayoritaria es sobre las mujeres sobre quienes recaen estas tareas de cuidados a personas dependientes (doble jornada que sufren muchas mujeres), las medidas que se acaban de citar (las políticas de conciliación) beneficiarían fundamentalmente a las trabajadoras. Ahora bien, es importante desarrollar las complementariedades que se dan entre estas medidas y las del punto anterior. Obsérvese que si se fomentan las políticas de conciliación y no se hace nada en materia políticas de sensibilización; en definitiva, si la mejora en las medidas de conciliación no van acompañadas de un cambio paralelo de mentalidad conducente a un reparto de cargas más igualitario dentro de la familia, el resultado puede ser el de reforzar los estereotipos tradicionales que relegan relativamente a la mujer al ámbito del hogar: las políticas de conciliación servirían para que las mujeres “pudieran compatibilizar sus trabajos fuera del hogar con el rol social de tener la responsabilidad principal en las tareas del hogar” (véase Bustelo y Peterson 2005). Quizás es un modelo como éste el que, en parte, y probablemente de manera no deliberada, se ha fomentado en algunos países avanzados, como Holanda.

En cuanto al papel de otros instrumentos de las políticas públicas de igualdad de género (la legislación anti-discriminación, las medidas calificables como de “buenas prácticas empresariales” o de “responsabilidad corporativa” en términos de género, algunas de acciones en materia de acción positiva, etc.), además de jugar un papel directo y necesario como medio para combatir la discriminación por razones de género en el ámbito laboral, también pueden servir como medio para reducir el fenómeno de la auto-limitación de las mujeres en el mercado laboral. En efecto, si desde el ámbito de la política se pone mucho énfasis en la importancia de alcanzar la igualdad de género (como viene sucediendo en los últimos años tanto en la Comunidad de Madrid como en el conjunto de España) y se aplican las correspondientes políticas de igualdad, ello puede dar lugar a un clima social que tienda a sensibilizar a la población a favor del objetivo de igualdad entre sexos; o, lo que es lo mismo, puede dar lugar a una aceleración en el cambio de mentalidad hacia una menos estereotipada y más igualitaria, en donde la auto-limitación vaya dejando de ser un tema típicamente femenino. Por ejemplo, una serie de medidas que dieran lugar a que aumentara el número de mujeres en los puestos directivos de las empresas haría posible, entre otras cosas, que estas nuevas directivas sirvieran de modelo para muchas jóvenes que estuvieran formándose en la actualidad; es decir, serviría también de instrumento para romper estereotipos y socializaciones de tipo tradicional que tienden a generar actitudes de auto-limitación profesional entre algunas mujeres.

## BIBLIOGRAFÍA

**Aliaga, C. (2005):** "Gender gaps in the reconciliation between work and family life", *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 4/2005, Eurostat.

**Anker, R. (2001):** *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Organization, Geneva.

**Bjartmarz, J. (2003):** "La conciliación en Islandia: de la intención a la acción", *Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente*, Bizkaiko Foru Aldundia, Bilbao.

**Breen, R. y Cooke, L. P. (2005):** "The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour", *European Sociological Review*, 21: 43–57.

**Bustelo, M. y Peterson, E. (2005):** "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres", *SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 7: 32-37.

**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) XXX.

**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.

**Duncan, S. y Edwards, R. (1999):** *Lone mothers, paid work and gendered moral rationalities*, Macmillan Press, London.

**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.

**ECODES-EIRIS (2004):** *Encuesta sobre 1817 empresas constituyentes del FTSE All World Developed Index*, www.ecodes.org.

**Eurostat (2006):** *European Social Reality*, Special Eurobarometer 273/Wave 66.3 Eurostat.

**Fagan, C. (2001):** "Time money and gender order: work orientations and working-time preferences in Britain", *Gender, Work and Organization*, 8(3): 239-66.

**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.

**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.

**INJUVE-CIS (2003):** *Sondeo sobre la juventud española, 2003 (tercera oleada)*, Estudio nº 2.536, Septiembre 2003.

**Lipovetsky, G. (2003):** "La familia ante el reto de la tercera mujer: amor y trabajo", en *La familia en la sociedad del siglo XXI*, Libro de ponencias, Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, Madrid.

**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.

**Nussbaum, M. C. (2000):** *Women and Human Development*, Cambridge University Press, Cambridge

**OCDE (2007):** *Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life*, OCDE, París.

**OCDE (2007b):** "PF7: Key characteristics of parental leave systems", *OECD Family Database*, [www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database)

**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*.

**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.

## ANEXO 1: Encuesta a estudiantes universitarios: Cuestionario



### ENCUESTA SOBRE LOS VALORES SOCIALES Y LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Buenos días/tardes. La Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, en el marco del proyecto "Panorama Laboral", en colaboración con la Universidad Complutense, está realizando un estudio acerca de las opiniones de los jóvenes universitarios sobre diversos temas laborales y sociales. Por este motivo solicitamos tu colaboración y te lo agradecemos anticipadamente

Cuestionario nº 

--	--	--	--

Los datos son anónimos y tratados confidencialmente según la Ley orgánica 15/99 de 13 de diciembre sobre Protección de Datos de Carácter personal. Una vez grabada la información de forma anónima, los cuestionarios individuales son destruidos inmediatamente

#### Instrucciones de cumplimentación

Hay que marcar con una X la casilla de la opción elegida:

Ejemplo: ¿estás de acuerdo con...?

Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
1	<b>X</b>	3	4	5

*Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo estamos interesados en tu opinión personal. Intenta contestar con sinceridad y no busques necesariamente lo políticamente correcto.*

P1.- Empezando con preguntas sobre aspectos laborales, ¿cuál dirías que es la principal razón por la cuál quieres trabajar una vez acabada la carrera? (Señala una sola respuesta):

Razones económicas / dinero	1
Me gusta mi profesión / vocacional	2
Realización personal	3
Tener independencia económica	4
Relacionarme con otras personas	5
Trabajar es bueno para la autoestima	6
Presión social	7

P2.- ¿Qué preferirías?

Trabajar en el sector privado	1
Trabajar en el sector público	2

P3.- ¿Cuál de los dos siguientes empleos elegirías?

Empleo seguro y estable, con un salario neto mensual de 2.000 euros	1
Empleo menos seguro y estable, con un salario neto mensual de 4.000 euros	2

P4.- Si pudieras escoger, ¿Qué preferirías?

Ser asalariado (trabajar para una empresa u organización)	1
Ser autónomo (trabajador independiente o empresario)	2

P5.- ¿Cuál de los dos siguientes empleos preferirías?

Empleo seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional limitadas	1
Empleo no tan seguro y estable, pero con oportunidades de promoción profesional importantes	2

P6.- A la hora de decidirte por un puesto de trabajo, ¿cuáles son los **DOS factores determinantes** que al final te harían decidirte? (Señala dos respuestas):

La cercanía al domicilio	1
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	2
Que tenga un buen sueldo	3
Que ofrezca posibilidades de promoción profesional	4
Que sea un trabajo interesante	5
Otros	6

P7.- Desde hace tiempo se viene debatiendo en España sobre la necesidad de cambiar los horarios de trabajo acercándolos a los del resto de Europa, para así poder compatibilizar mejor la vida laboral y la vida personal de los trabajadores. De acuerdo con este horario, se entraría a trabajar hacia las ocho de la mañana, el almuerzo sería más breve y se haría más temprano, hacia las 12:00; y la salida del trabajo tendría lugar hacia las cinco o seis de la tarde

¿Estás de acuerdo con la propuesta de modificar los horarios laborales españoles acercándolos a los de otros países europeos?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

P8.- Hay muchas formas de repartirse las tareas y responsabilidades familiares en el seno de la pareja. Si el dinero no fuera un problema, para ti, ¿tu hogar ideal se acercaría más hacia una familia donde...? (Señala una sola respuesta):

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	1
Sólo trabaja el hombre y la mujer se ocupa de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos	2
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	3
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	4
Ninguno de estos tipos de familia	5

P9.- Suponiendo un hogar constituido por una pareja en la que inicialmente ambos tienen un trabajo a tiempo completo:

	El hombre	La mujer	El que gane menos	Ninguno de los dos	
P9a.- Tras casarse, ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?	1	2	3	4	
P9b.- Tras tener su primer hijo, ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?	1	2	3	4	
P9c.- Mientras los hijos sean pequeños, ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?	1	2	3	4	
	El hombre	La mujer	Aquel del que el enfermo sea familiar directo	El que gane menos	Ninguno de los dos
P9d.- Para poder cuidar de un familiar enfermo, ¿quién debería ponerse a trabajar a tiempo parcial, por ejemplo, a media jornada?	1	2	3	4	5

P10.- ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas frases?

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	No sabe no contesta
P10a.- Las cargas familiares son el principal obstáculo para que las mujeres puedan desempeñar sus trabajos en condiciones de igualdad con los hombres	1	2	3	4	5	6
P10b.- 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"	1	2	3	4	5	6
P10c.- Las mujeres en promedio tienen más habilidad para el lenguaje y la expresión verbal, mientras que los hombres tienen en promedio más habilidad para la percepción espacial y las matemáticas	1	2	3	4	5	6
P10d.- 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	1	2	3	4	5	6
P10e.- 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	1	2	3	4	5	6
P10f.- Trabajar está bien, pero, en el fondo, lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es crear un hogar y tener hijos	1	2	3	4	5	6

P11.- ¿Te parecen bien o mal estas situaciones?

	Me parece bien	Me parece mal	No Sabe / no contesta
P11a.- La adopción de hijos por parte de matrimonios homosexuales	1	2	3
P11b.- Que una pareja se divorcie cuando tienen hijos menores de cinco años	1	2	3
P11c.- Que una mujer tenga un trabajo a tiempo completo cuando tiene hijos menores de tres años	1	2	3
P11d.- Que en el caso de divorcio amistoso por parte de una pareja con hijos pequeños, sea el padre y no la madre quien se encargue de la custodia de los hijos	1	2	3
P11e.- Que un hombre tenga un trabajo a tiempo completo cuando tiene hijos menores de tres años	1	2	3

P12.- Llegado el momento, ¿querrias tener hijos?

No	1
Sí, uno	2
Sí, dos	3
Sí, tres o más	4
Ya tengo	5
No sabe / no contesta	6

P13.- Si en la pregunta anterior contestaste afirmativamente, ¿a qué edad, como máximo, te gustaría tener tu primer hijo biológico?

Edad		años
------	--	------

P14.- En principio, de cara al futuro, ¿consideras la posibilidad de interrumpir tu carrera profesional por algún tiempo para dedicarte en exclusiva al cuidado de tus hijos pequeños?

Sí	1
No	2

P15.- Si solamente fuera posible realizar una de estas dos mejoras en las políticas de familia, ¿cuál elegirías? (Señala una sola respuesta):

Prolongar el permiso de maternidad desde los cuatro meses actuales hasta los seis meses	1
Garantizar el acceso a las guarderías públicas a todos los niños menores de tres años	2

P16.- Cambiando de tema, ahora querría que me dijeras si, con independencia de lo que tú personalmente harías, estás a favor o en contra de...

	A favor	En contra	No sabe / no contesta
P16a.- El consumo de drogas blandas	1	2	3
P16b.- El aborto libre y voluntario	1	2	3
P16c.- Ser bastante abiertos a la entrada de inmigrantes	1	2	3
P16d.- El derecho de autodeterminación (de los pueblos)	1	2	3

P17.- Te importaría que tu vecino fuera...

	Sí	No	No sabe / no contesta
P17a.- Ex-delincente	1	2	3
P17b.- Inmigrante	1	2	3
P17c.- Persona de color	1	2	3
P17d.- Homosexual, gay, lesbiana	1	2	3
P17e.- Enfermo de SIDA	1	2	3
P17f.- Minusválido	1	2	3
P17g.- Musulmán	1	2	3
P17h.- De otras ideas políticas	1	2	3
P17i.- Gitano	1	2	3
P17j.- Ex-drogadicto	1	2	3

P18.- Cuando se habla de ideología política se utilizan normalmente las expresiones izquierda y derecha. En la siguiente escala de ideología política, que abarca desde 1 (muy a la izquierda) a 10 (muy a la derecha), ¿en qué casilla te colocarías?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ns / nc	
Izda.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Dcha.	11

P19.- En la siguiente escala de "nivel de ingresos del hogar", que abarca desde 1 (nivel de ingresos muy bajo) a 10 (nivel de ingresos muy alto), ¿en qué punto situarías el nivel de ingresos de tu familia?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ns / nc	
Ingresos bajos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ingresos altos	11

P20.- ¿Cómo te defines en materia religiosa?

Católico practicante	1
Católico no practicante	2
Creyente de otra religión	3
No creyente	4
Indiferente	5
Ateo	6
Agnóstico	7
No sabe / no contesta	8

P21.- ¿Con qué frecuencia realizas estas actividades?

	Ninguna frecuencia	Con poca frecuencia	Con cierta frecuencia	Con mucha frecuencia
P21a.- Ir a exposiciones	1	2	3	4
P21b.- Ir a conciertos de música moderna	1	2	3	4
P21c.- Ir a conciertos de música clásica	1	2	3	4
P21d.- Ir al cine	1	2	3	4
P21e.- Ir al teatro	1	2	3	4
P21f.- Ir de compras	1	2	3	4
P21g.- Acudir a partidos de fútbol	1	2	3	4
P21h.- Acudir a otros partidos de deportes de equipo (baloncesto...)	1	2	3	4
P21i.- Acudir a otros acontecimientos deportivos (motociclismo, fórmula 1, tenis...)	1	2	3	4
P21j.- Leer libros de literatura	1	2	3	4
P21k.- Hacer deporte	1	2	3	4
P21l.- Jugar con videojuegos	1	2	3	4

P22.- ¿Quién era el cabeza de familia en tu hogar cuando tenías 16 años?

Tu padre	1
Tu madre	2
Otro varón	3
Otra mujer	4

P23.- ¿Cuál era el nivel de estudios alcanzado por el cabeza de familia cuando tenías 16 años?

Estudios primarios	1
Estudios secundarios	2
Formación profesional	3
Bachillerato	4
Estudios universitarios de grado medio	5
Estudios universitarios de grado superior o doctorado	6

P24.- Cuando tenías 16 años, ¿trabajaba tu madre fuera del hogar?:

Si	1
No	2
Otra situación	3

P25.- Cuando tenías 16 años, ¿dirías que las tareas de tu hogar familiar las realizaban...?

Todos los miembros por igual	1
Mayoritariamente las mujeres	2
Mayoritariamente los hombres	3
Sólo las mujeres	4
Sólo los hombres	5
Otra situación	6

P26.- Universidad o centro en el que estudias: (pon una X en la que proceda)

Alcalá	1
Alfonso X el Sabio	2
Antonio de Nebrija	3
Autónoma	4
Camilo José Cela	5
Carlos III	6
Cardenal Cisneros	7
Complutense	8
CUNEF	9
ESIC	10
Europea	11
Francisco de Vitoria	12
María Cristina	13
Politécnica	14
Pontificia de Comillas (ICADE)	15
Rey Juan Carlos	16
San Pablo CEU	17

P27.- A cuál de las siguientes áreas o facultades pertenece la carrera que estás estudiando:

Empresariales/Economía	1
Derecho	2
Otras (póngase):	

P28.- ¿Qué nivel de estudios estás realizando?

Diplomatura	1
Licenciatura	2
Doctorado, tercer ciclo	3

P29.- ¿Qué edad tienes?:

años

P30.- Sexo:

Mujer  1  
 Hombre  2

P31.- Cuál es tu nacionalidad:

Nacionalidad española	1
Inmigrante de la UE	2
Inmigrante de fuera de la UE	3
Estudiante Erasmus / otro estudiante extranjero	4

**MUCHAS GRACIAS POR TU AMABLE COLABORACIÓN**



# Cuadernos de Trabajo

## Escuela Universitaria de Estadística

---

- CT05/2009**    **La predisposición de las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación**  
*R. Albert, L. Escot y J.A. Fernández Cornejo*
- CT04/2009**    **A Probabilistic Position Value**  
*A. Ghintran, E. González-Arangüena y C. Manuel*
- CT03/2009**    **Didáctica de la Estadística y la Probabilidad en Secundaria: Experimentos motivadores**  
*A. Pajares García y V. Tomeo Perucha*
- CT02/2009**    **La disposición entre los hombres españoles a tomarse el permiso por nacimiento. ¿Influyen en ello las estrategias de conciliación de las empresas?**  
*L. Escot, J.A. Fernández-Cornejo, C. Lafuente y C. Poza*
- CT01/2009**    **Perturbing the structure in Gaussian Bayesian networks**  
*R. Susi, H. Navarro, P. Main y M.A. Gómez-Villegas*
- CT09/2008**    **Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal**  
*L. Escot, J.A. Fernández Cornejo, R. Albert y M.O. Samamed*
- CT08/2008**    **Laboratorio de Programación. Manual de Mooshak para el alumno**  
*D. I. de Basilio y Vildósola, M. González Cuñado y C. Pareja Flores*
- CT07/2008**    **Factores de protección y riesgo de infidelidad en la banca comercial**  
*J. M<sup>a</sup> Santiago Merino*
- CT06/2008**    **Multinationals and foreign direct investment: Main theoretical strands and empirical effects**  
*María C. Latorre*
- CT05/2008**    **On the Asymptotic Distribution of Cook's distance in Logistic Regression Models**  
*Nirian Martín y and Leandro Pardo*
- CT04/2008**    **La innovación tecnológica desde el marco del capital intelectual**  
*Miriam Delgado Verde, José Emilio Navas López, Gregorio Martín de Castro y Pedro López Sáez*
- CT03/2008**    **Análisis del comportamiento de los indecisos en procesos electorales: propuesta de investigación funcional predictivo-normativa**  
*J. M<sup>a</sup> Santiago Merino*
- CT02/2008**    **Inaccurate parameters in Gaussian Bayesian networks**  
*Miguel A. Gómez-Villegas, Paloma Main and Rosario Susi*
- CT01/2008**    **A Value for Directed Communication Situations.**  
*E. González-Arangüena, C. Manuel, D. Gómez, R. van den Brink*

