

La elección de carrera universitaria y su impacto en las brechas de género en el mercado laboral

Autoras:

Lucía Gorjón

Kristina Kallage

David Martínez de Lafuente

Informe
2021/3



Resumen

En este informe hacemos uso de la Encuesta de Inserción Laboral de Alumnos y Alumnas de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) de 2018 para investigar hasta qué punto las decisiones educativas determinan las brechas laborales de género entre las/os jóvenes graduadas/os vascas/os. Al centrarnos en los comienzos de las trayectorias profesionales, mitigamos el rol de la crianza y otras cuestiones familiares que impactan en las disparidades entre los sexos en etapas vitales posteriores. Una vez se tienen en cuenta las diferencias en la elección del tipo de estudios, los resultados muestran que mujeres y hombres no presentan diferencias significativas en su probabilidad de tener un empleo a los tres años tras su graduación. Sin embargo, sí se observa la existencia de brechas de género significativas en el tipo de jornada laboral y nivel salarial, incluso comparando mujeres y hombres procedentes del mismo tipo de estudio y con similar edad, expediente académico, tipo de empresa, ocupación y sector.

Este documento surge de una tesina escrita por Kristina Kallage, bajo la supervisión de Sara de la Rica y Lucía Gorjón en 2020. Invitamos al lector interesado a leer el documento original en inglés a través del siguiente [enlace](#).

iseak



Esta obra tiene una licencia Creative Commons License. Se permite la reproducción total o parcial, la distribución, la comunicación pública de la obra y la creación de obras derivadas, siempre que no sea con fines comerciales, y siempre que se reconozca la autoría de la obra original.

Resumen divulgativo

Si bien las brechas de género han ido cerrándose a lo largo de las últimas décadas, la evidencia apunta a que todavía persisten algunas diferencias relevantes: las tasas de ocupación de mujeres y hombres distan de ser similares, las mujeres trabajan desproporcionadamente más a tiempo parcial o en modalidad temporal y a menudo perciben una menor remuneración salarial por hora trabajada. Uno de los posibles causantes de las brechas de género en el mercado de trabajo podría ser las diferentes trayectorias educativas que recorren mujeres y hombres. En la mayoría de países existe una segregación por género significativa en el campo de estudios, lo que tiene importantes consecuencias en la brecha de género en el mercado laboral, tanto a nivel de participación como en el ámbito salarial.

El presente informe evalúa la existencia de diversas brechas de género laborales entre jóvenes que han terminado sus estudios en la Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Al centrarnos en el estudio de las diferencias de género al poco tiempo de la graduación, nuestro objetivo es analizar la presencia de brechas al principio de la trayectoria laboral de estas/os jóvenes.

En primer lugar, se presenta un análisis descriptivo con el objetivo de caracterizar las oportunidades y condiciones laborales a disposición de las/os graduadas/os vascas/os. Para ello, se documentan las diferencias en la situación laboral, la intensidad de la jornada de trabajo y los salarios según las dimensiones de género y tipo de carrera a los tres años de graduación. Este análisis arroja varias conclusiones interesantes. Primero, en línea con lo observado en otros países, se puede apreciar que las mujeres vascas están sobrerrepresentadas en las áreas de las Ciencias Sociales, Ciencias de Salud y Humanidades. A su vez, los varones muestran una clara predisposición a estudiar carreras Técnicas (por ejemplo, las varias Ingenierías y Arquitectura). Segundo, mediante comparaciones entre mujeres y hombres que estudian la misma carrera, se observa que no existen diferencias de género sustanciales en la probabilidades de tener un empleo o estar autoempleado/a entre las personas encuestadas. Sin embargo, los resultados muestran una brecha significativa en el número de horas trabajadas entre ellas y ellos, siendo los empleos a jornada parcial absorbidos principalmente por las mujeres. La mayor incidencia de la jornada parcial entre estas jóvenes sugiere que las horas trabajadas constituyen

un componente relevante en la brecha de género también en la etapa inicial de la carrera profesional. Por último, se detectan importantes diferencias salariales por tipo de carrera y género. Por un lado, se aprecia que los mayores salarios están asociados a titulaciones Técnicas o de Ciencias de la Salud, mientras que es menor para carreras vinculadas a las Ciencias Sociales. Por otro lado, desde una perspectiva descriptiva, se aprecia una brecha salarial de género entre mujeres y hombres con el mismo tipo de estudios para la práctica totalidad de ámbitos de estudios.

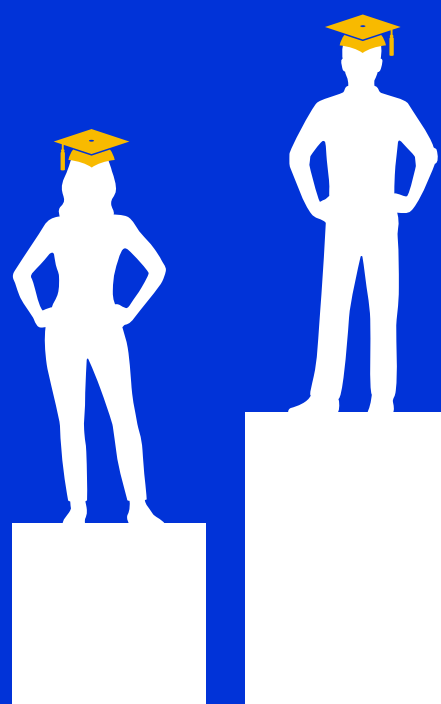
Tras el análisis descriptivo, se evalúan las diferencias de género desde un punto de vista econométrico. El informe describe la presencia de brechas de género en (i) la probabilidad de tener un empleo, (ii) la probabilidad de estar empleado por cuenta propia, (iii) la probabilidad de trabajar a tiempo completo y (iv) los salarios. Este análisis permite investigar cómo las diferentes elecciones educativas, así como otras características observables (expediente académico, tipo de contrato, ocupación, sector de actividad, etc.) contribuyen a explicar las brechas de género discutidas en el apartado anterior. Los resultados permiten extraer varias reflexiones. **Por un lado, no se encuentran disparidades significativas ni en la probabilidad de empleo ni en la probabilidad de trabajar por cuenta ajena. En cambio, la evidencia sugiere que existen diferencias sustanciales tanto en la probabilidad de trabajar un menor número de horas como en los niveles salariales.** Cabe destacar que, si bien a priori, no se observa una brecha salarial, esto ocurre porque el ámbito de las Ciencias de la Salud es un campo muy feminizado, pero con alta remuneración salarial. Sin embargo, si se tiene en cuenta la brecha de género comparando mujeres y hombres con el mismo tipo de estudios, ésta aumenta hasta el 5%. Si además se añaden al modelo otras variables disponibles en la base de datos, como el expediente académico, el tipo de ocupación, sector o empresa, la brecha se reduce al 3,2%.

La elección de la carrera explica una gran parte de la reducción de las diferencias de género. Sin embargo, las brechas todavía persisten tras tener en cuenta las decisiones educativas y otras consideraciones adicionales, tales como la edad al terminar la carrera o el expediente académico. Este resultado muestra que existen dinámicas que afectan asimétricamente a mujeres y hombres graduadas/os en sus condiciones laborales y que previenen la equidad laboral de género.

Índice

Resumen divulgativo.....	3
1. Introducción.....	6
2. Base de datos.....	9
3. Algunos datos iniciales	12
Brechas en el tipo de carrera	13
Brechas en la situación laboral por tipo de carrera.....	14
Las condiciones laborales: jornada completa vs jornada parcial	17
Ingresos.....	20
4. Componentes de la brecha de género	23
Brecha en la situación laboral: probabilidad de tener un empleo	25
Brecha en la inserción: cuenta ajena vs cuenta propia.....	26
Brecha en las condiciones laborales: empleo a tiempo completo vs a tiempo parcial.....	28
Brecha en la remuneración: las diferencias de género en salario	29
5. Discusión y conclusiones	31
Bibliografía	35
Anexo 1: base de datos	37
Anexo 2: metodología.....	39
Anexo 3: figuras	41
Anexo 4: tablas de resultados	43

1. Introducción



Durante el último siglo, las diferencias laborales entre sexos se han ido mitigando gracias a la enorme incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Ésta ha tenido lugar, en parte, como consecuencia de la gran transformación industrial experimentada por las economías desarrolladas. La continua expansión del sector servicios ha incentivado una incorporación generalizada de las mujeres al espacio público y, en consecuencia, se han mitigado algunas de las históricas desigualdades entre sexos (Olivetti & Petrongolo 2016). Sin embargo, la evidencia muestra que todavía persisten algunas diferencias relevantes: las tasas de ocupación de mujeres y hombres distan de ser similares, las mujeres trabajan desproporcionadamente más a tiempo parcial o en modalidad temporal y a menudo perciben una menor remuneración salarial por hora trabajada (De la Rica, Gorjón & Vega 2019). No han sido poco los estudios que han tratado de entender los distintos orígenes de estas brechas laborales. De entre las diferentes causas, se han investigado la desigual atribución de responsabilidades en la crianza de los niños (Kleven, Landais & Sjøgaard 2019; de Quinto, Hospido & Sanz 2020), las diferencias de género en preferencias y actitudes frente al riesgo (Bertrand 2010), la mayor disposición masculina a realizar desplazamientos superiores por cuestiones de empleo (Le Barbanchon, Rathelot & Roulet 2020, Cook et al. 2020) y la discriminación en la contratación (Goldin & Rouse 2000). Sin embargo, el debate dista todavía de ser conclusivo y, por tanto, se antoja relevante seguir profundizando en el entendimiento de las causas de esta brecha para avanzar hacia la equidad.

Otro de los posibles motivos detrás de las brechas de género en el mercado de trabajo podría ser las diferencias en capital humano entre mujeres y hombres. Aunque las mujeres obtienen en promedio mejores resultados educativos tanto en la etapa obligatoria (repiten y abandonan menos) como en la superior (se matriculan y gradúan más en la universidad), en la mayoría de países existe una segregación por género significativa en el campo de estudios, lo que puede tener importantes consecuencias en la brecha de género, tanto en términos de participación como de salario. Mientras las carreras con mayor vocación social, como Magisterio, Enfermería o las Ciencias Sociales, suelen estar dominadas por mujeres, los programas de mayor orientación lógica-matemática, como las Ingenierías, y que a su vez se encuentran mejor remunerados, suelen atraer una mayor atención por parte

de hombres. Con esta motivación en mente, nos preguntamos: ¿hasta qué punto este tipo de decisiones formativas afectan a las brechas de género en el mercado laboral? El objetivo de este informe es precisamente dar respuesta a esta pregunta. De esta manera, tratamos de comprender hasta qué punto podría mitigarse la brecha laboral de género, si existiera paridad de género en el ámbito educativo.

Utilizando datos de graduadas/os de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), en este documento analizamos el impacto de las diferencias en el capital humano en las brechas de género. Observamos a una muestra aleatoria de 5.000 antiguas/os alumnas/os a los tres años de haber finalizado sus estudios y exploramos cómo las decisiones de estudiar distintas carreras afectan los niveles de inserción, participación laboral y remuneración. Al obtener mediante estos datos una instantánea del comienzo profesional de las personas jóvenes, podemos identificar exactamente el impacto de la especialización, aislándolo del de otras cuestiones que tienen una mayor incidencia en la brecha de género en etapas posteriores, como la crianza de las/os hijas/os o la distinta propensión de promoción interna en las empresas (Hospido, Laeven & Lamo 2019, He, Kang & Lacetera 2019, Exley & Kessler 2020, Recalde & Vesterlund 2020).

El resto del informe se estructura como sigue: tras esta primera introducción, el siguiente apartado describe brevemente la base de datos. El apartado 3 introduce algunos datos descriptivos iniciales. En el apartado 4, para entender la importancia de diversos factores en explicar las desigualdades laborales entre sexo, descomponemos las brechas de género. Finalmente, el informe concluye con una breve discusión de las principales conclusiones derivadas del informe.

2. Base de datos



Para la realización del presente informe se han empleado los datos de la *Encuesta de Inserción Laboral de Alumnos y Alumnas de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU)* de Lanbide. En esta encuesta, realizada a finales del 2018, participaron 5.000 estudiantes graduadas/os de la UPV/EHU en 2015. La base de datos incluye información detallada tanto de la trayectoria universitaria como de las características sociodemográficas de las personas encuestadas. Los datos también poseen información relevante sobre la carrera, el tiempo que dedicaron a la busca de empleo, así como el sector de actividad y el tipo de ocupación asociado a sus puestos de trabajo tres años después de terminar sus estudios.

La siguiente tabla presenta la clasificación de las diferentes carreras según los campos de estudio.

Tabla 1. Carreras según su campo de estudio. ¹

Ciencias Experimentales	Física
	Biología
	Bioquímica y Biología Molecular
	Biotecnología
	Matemáticas
	Geología
Técnicas	Arquitectura
	Distintas Ingenierías
	Marina
	Náutica y Transporte Marino
Ciencias de la Salud	Enfermería
	Farmacía
	Fisioterapia
	Medicina
	Nutrición y Dietética

¹ La presente clasificación no se corresponde plenamente con la empleada a lo largo del estudio. El motivo es que la clasificación disponible en la UPV/EHU agrega las Ciencias Sociales y las C. Económico-Jurídicas en una sola categoría. La clasificación completa con la totalidad de grados, puede verse [aquí](#).

	Psicología
	ADE
Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencia Política y Gestión Pública
	Derecho
	Distintas Educaciones
	Economía
	Sociología
	Arte
Humanidades	Creación y Diseño
	Estudios Ingleses
	Filología
	Historia e Historia del Arte
	Traducción e Interpretación

Esta información permite caracterizar la distribución de graduadas/os entre los distintos tipos de carrera. De esta forma, podemos evaluar las preferencias de los distintos sexos a proseguir dispareas trayectorias educativas en el ámbito universitario. La presencia de numerosas variables de índole sociodemográfica y laboral, como sector de actividad, ocupación, expediente académico, etc. nos permite identificar hasta qué punto las diferencias entre mujeres y hombres también se deben a las posibles diferencias en dichas características. Tanto en el anexo como en [De la Rica, Gorjón & Kallage \(2020\)](#) se pueden encontrar más detalles sobre la base de datos.

3. Algunos datos iniciales



Esta sección describe las trayectorias educativas y la situación profesional de las/os jóvenes graduadas/os. En primer lugar, se analizan las carreras por las que las/os encuestadas/os se graduaron, lo que permite identificar las diferencias de género por campo de educación. A continuación, se muestran las diferencias en el empleo en función del género y la tipología de carrera. En particular, atendemos a variables como el acceso al empleo, el tipo de jornada laboral y, por último, los salarios.

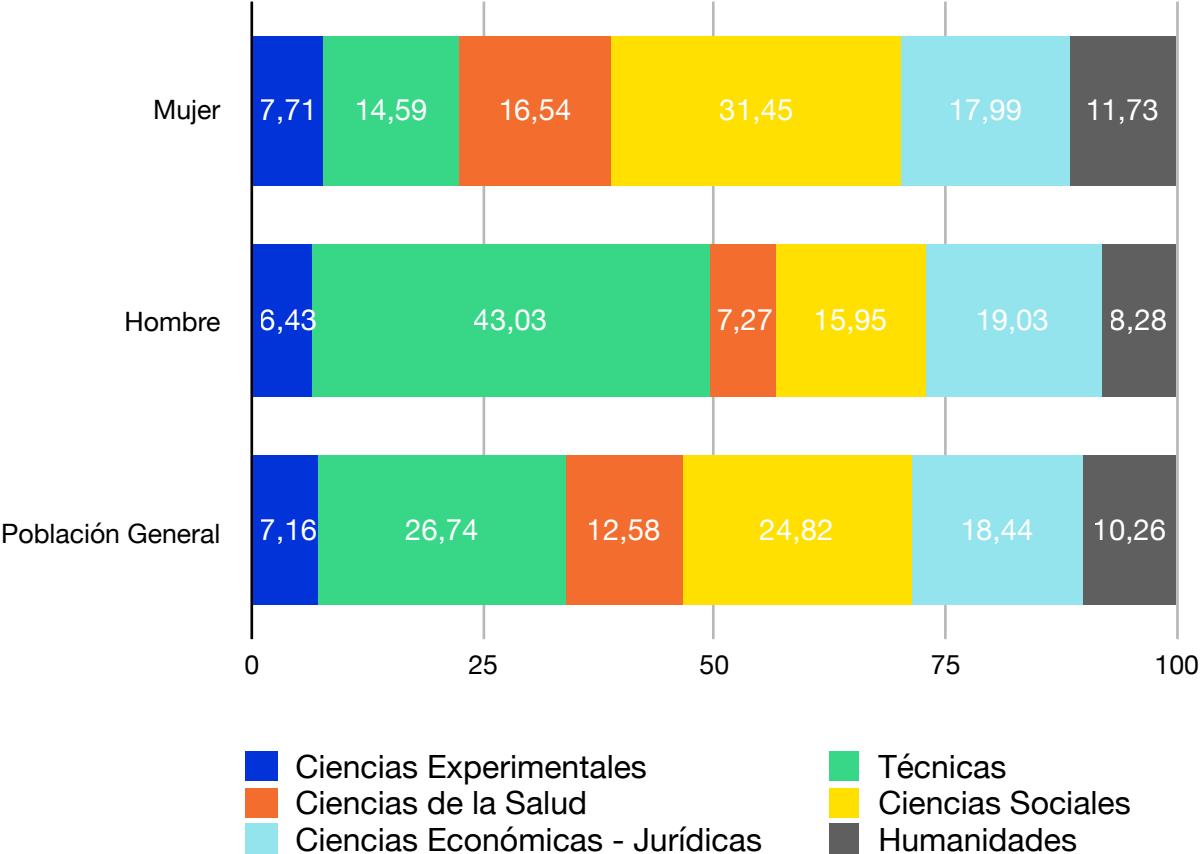
Brechas en el tipo de carrera

La Figura 1 a continuación muestra la tipología de carreras en la que las/os encuestadas/os se graduaron, desagregada por sexo. En promedio, las carreras más populares son las Técnicas y las Ciencias Sociales al atraer, respectivamente, el 26,7% y el 24,8% de las/os graduadas/os. A su vez, los datos muestran un patrón de preferencias dispar en función del género. **Mientras que un 43,0% de los varones eligen estudiar las carreras Técnicas, tan sólo el 14,6% de las mujeres lo hacen. Éstas se decantan por las Ciencias Sociales: 31,5% de ellas, frente a un 16,0% ellos.** Por otro lado, las mujeres, al mostrar preferencias más diversas que sus análogos varones, se encuentran también sobrerrepresentadas en las áreas de Ciencias de la Salud (16,5% ellas frente al 7,3% ellos). Por último, las carreras de Ciencias Experimentales y Económico-Jurídicas muestran unos niveles considerables de paridad.

En general, estos patrones poseen una naturaleza similar a la observada en la mayoría de economías avanzadas. Los orígenes de las desiguales trayectorias educativas entre mujeres y hombres es un tema de disputa académica que levanta un creciente interés. A grandes rasgos, las explicaciones pueden categorizarse en torno a las de motivación biológica y psicosocial. Por un lado, las primeras destacan la importancia de las diferencias de carácter biológico que podrían favorecer el pensamiento lógico-matemático de los hombres y la capacidad en el uso del lenguaje de las mujeres. Por el contrario, las explicaciones psicosociales subrayan el papel de la socialización y las dispares expectativas culturales impuestas por la

sociedad. Si bien el estudio de la importancia relativa de estas teorías es fundamental y sin duda apasionante, excede el alcance de este informe.

Figura 1. Distribución de graduados/as, por tipo de carrera y género.

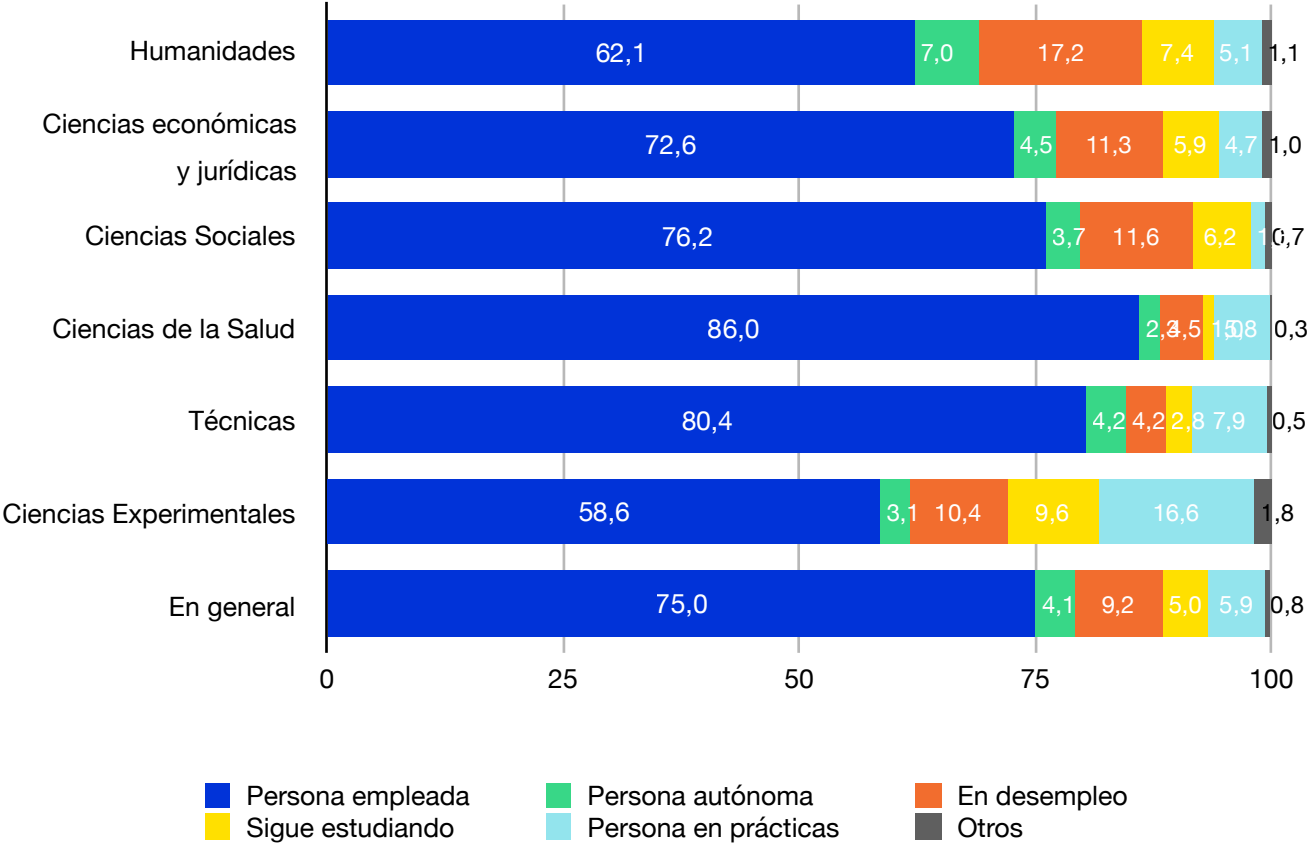


Brechas en la situación laboral por tipo de carrera

Las nuevas personas graduadas se enfrentan a diferentes oportunidades de inserción en el mercado de trabajo en función del tipo de carrera que hayan completado. Para mostrar esta situación, comparamos la situación laboral a los tres años de la graduación de las y los jóvenes de la base de datos. La Figura 2 describe la proporción de personas encuestadas tres años después según estén: (i) en empleo por cuenta propia o (ii) ajena, (iii) en desempleo, (iv) percibiendo becas o realizando prácticas o (v) si continúan estudiando. En general, la tasa de desempleo de la muestra es del 9,2%, que es notablemente inferior a la tasa de los menores de 25 años en la población general vasca (27,4%), lo que quiere decir que tener

estudios universitarios realmente garantiza una inserción laboral notablemente mayor.

Figura 2. Distribución de personas graduadas, por tipo de carrera y género.

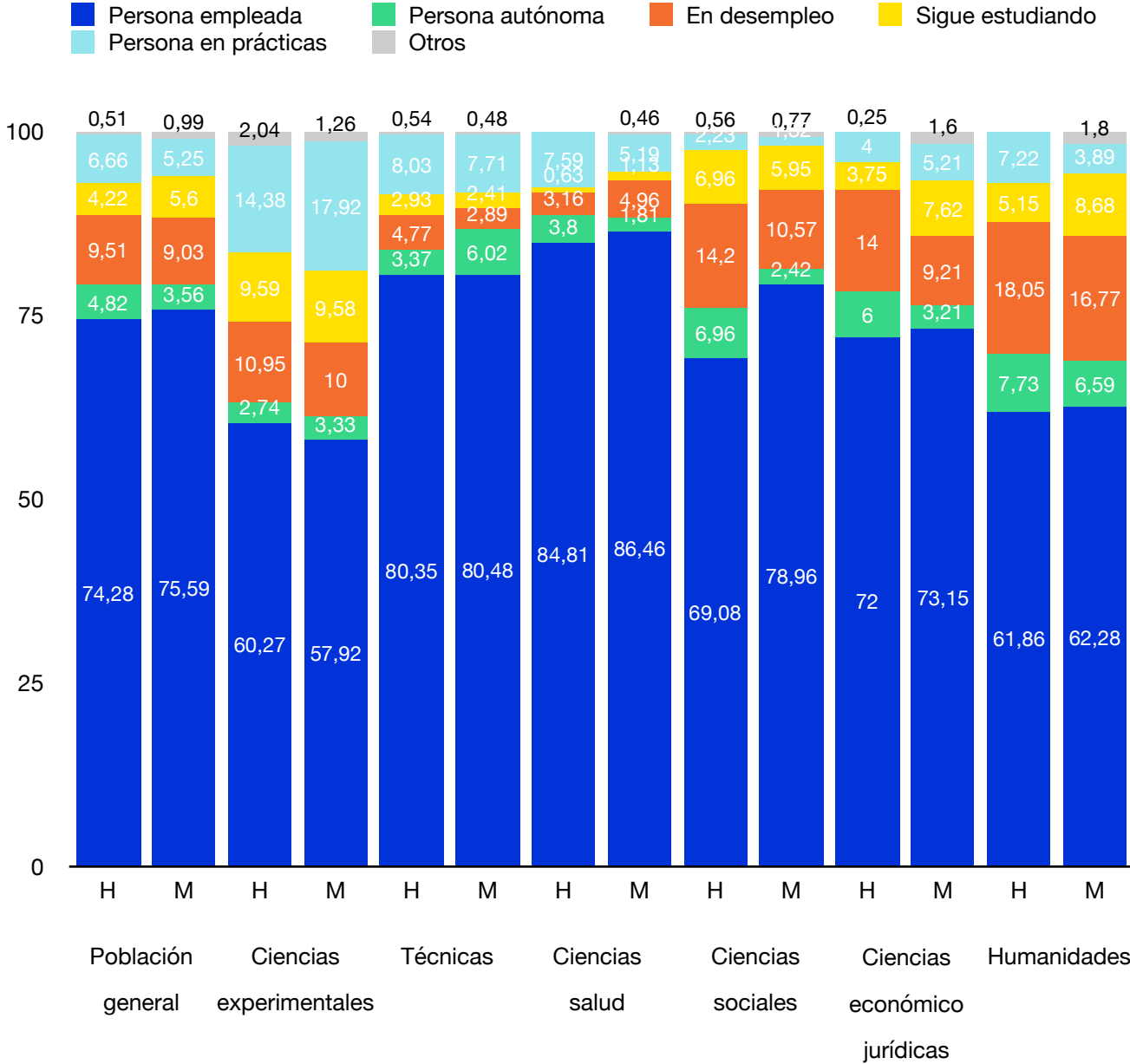


En cuanto a las salidas laborales por tipo de carrera, aquellas asociadas a una mayor probabilidad de inserción son las enmarcadas dentro de las Ciencias de la Salud –el 86% están empleadas/os por cuenta ajena tres años después de terminar de estudiar– y las Técnicas (el 80,4%). Las Ciencias Sociales y Económico-Jurídicas presentan niveles de empleo ligeramente inferiores (76,2% y 72,6% respectivamente) y las Ciencias Experimentales (58,6%) y Humanidades (62,1%) muestran unos significativamente inferiores niveles de empleo.

Teniendo en cuenta la información de las dos figuras anteriores podemos concluir que las mujeres se centran más en las Ciencias de la Salud, cuyas tasas de inserción laboral son de las más elevadas, mientras que los hombres desarrollan más estudios técnicos, cuyas tasas de inserción, si bien no se encuentran en el nivel de las Ciencias de la Salud, también son notablemente elevadas. El siguiente paso,

por tanto, sería evaluar si existen diferencias en el acceso al mercado laboral comparando la situación entre mujeres y hombres graduadas/os en el mismo tipo de carrera. Para ello, la Figura 3 desagrega los datos presentados en la Figura 2 por género.

Figura 3. La situación laboral, por género y tipo de carrera.



En promedio, no existen diferencias llamativas en los niveles de inserción laboral de mujeres y hombres. En este sentido, los varones muestran unos niveles de inserción por cuenta propia ligeramente superiores (4,8% vs 3,6%) y las mujeres en inserción por cuenta ajena (75,6% vs 74,3%). Además, se observa que una mayor proporción de mujeres prosiguen sus estudios (5,6% vs 4,2%) en detrimento de estar

empleadas mediante contrato en prácticas, donde se observa una mayor cantidad relativa de hombres (5,3% vs 6,7%). En última instancia, sin embargo, estas diferencias son prácticamente inapreciables y, por tanto, podemos concluir que a nivel descriptivo la situación laboral no difiere significativamente entre sexos una vez tenemos en cuenta el tipo de carrera que han realizado.

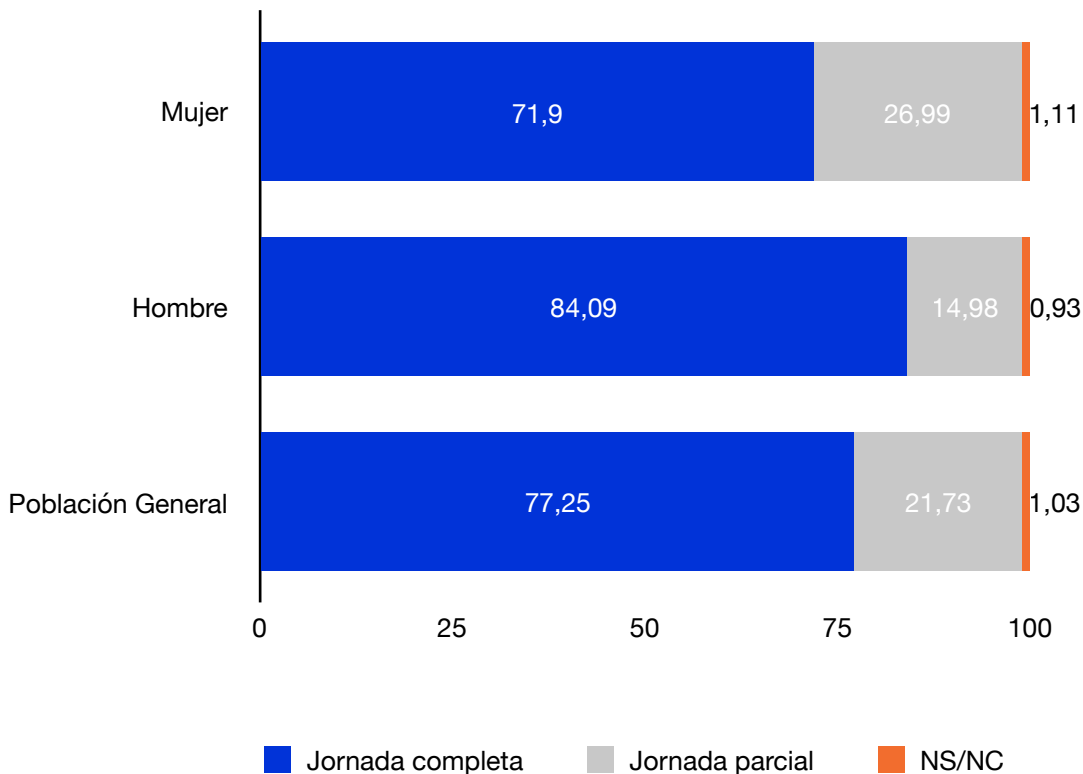
Asimismo, a nivel descriptivo, no se observa una heterogeneidad sustancial al analizar individualmente cada tipo de carrera. No se encuentran brechas de género sistemáticas en la situación laboral de las/os encuestadas/os en función de los tipos de carrera, si bien es cierto que los varones muestran unos ligeramente superiores niveles de desempleo en todos los ámbitos, con la excepción de las Ciencias de la Salud (5% de desempleo en mujeres frente al 3,2% de los hombres).

Las condiciones laborales: jornada completa vs jornada parcial

Desde la literatura económica, se ha subrayado la importancia del tipo de jornada laboral en la determinación de la brecha salarial de género. Por ejemplo, según De la Rica, Gorjón & Vega (2019), las mujeres vascas trabajan una menor cantidad de horas, indistintamente del nivel educativo o la edad. Una parte relevante de este fenómeno es atribuible al desigual reparto de responsabilidades en el cuidado de menores y otros familiares (Bertrand 2010; Goldin & Katz 2016; Goldin & Mitchell 2017), que generan interrupciones involuntarias en la trayectoria profesional y reducciones de la intensidad de la jornada laboral de las mujeres. Para mitigar la importancia de estos determinantes que suelen manifestarse en etapas posteriores de la vida, este estudio se centra en la presencia de brechas a tres años de la graduación.

A pesar de centrarnos en una población joven, de la Figura 4 se desprende que **existe una brecha de género sustancial entre los graduados y graduadas vascas en relación al tipo de jornada laboral**. Mientras que un 15,0% de los encuestados varones están empleados a jornada parcial, entre las mujeres esta proporción asciende al 27,0%. Esta diferencia nada desdeñable de 12 puntos porcentuales, sin embargo, podría atribuirse parcialmente a la segregación educativa entre hombres y mujeres, ya que no todas las carreras ofrecen las mismas posibilidades de inserción a tiempo completo.

Figura 4. La jornada laboral, por género.



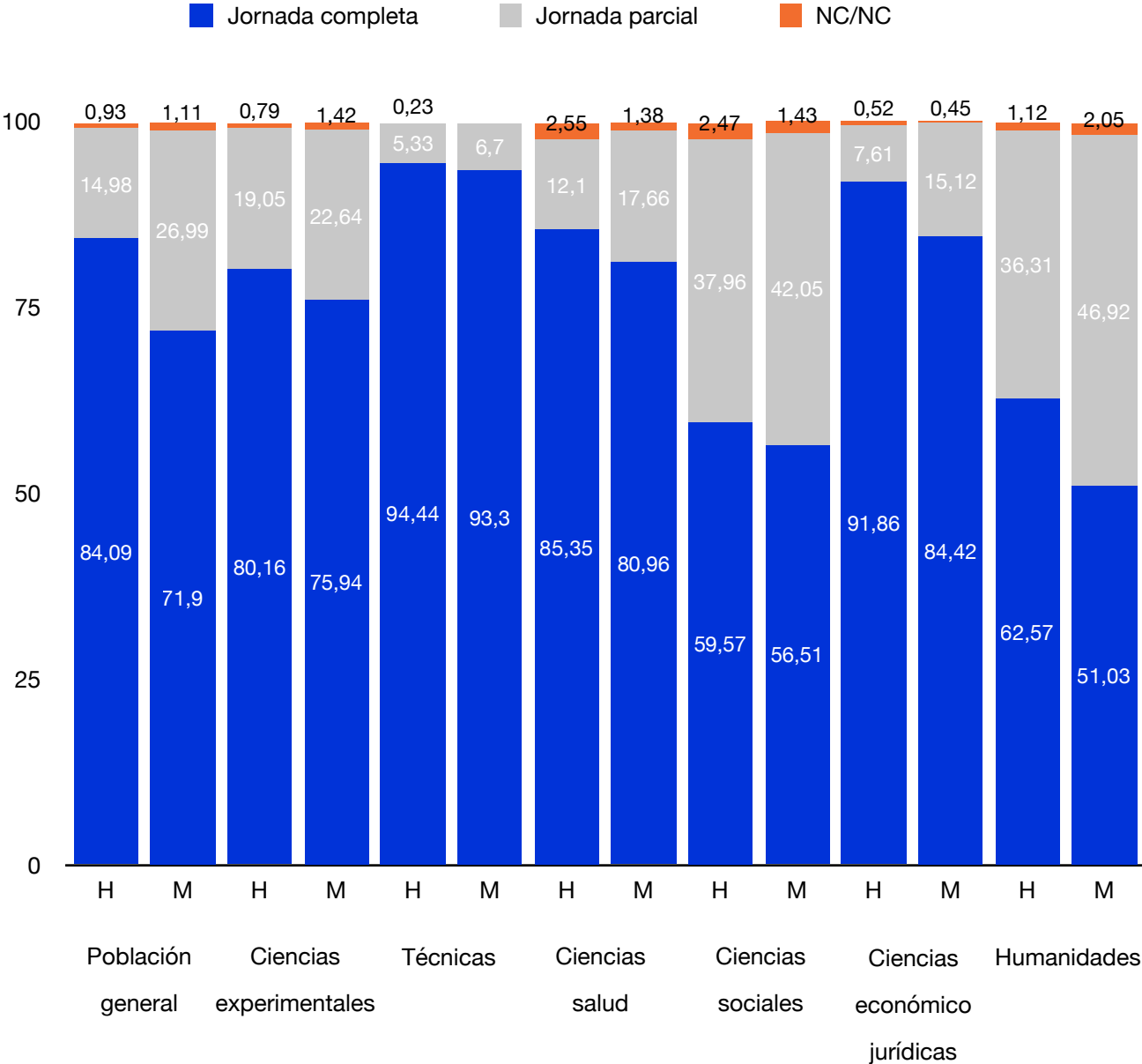
Para analizar esta posibilidad, la Figura 5 muestra la proporción de mujeres y hombres empleados a jornada completa y jornada parcial por tipo de carrera. De esta manera, evaluamos si mujeres y varones graduadas/os en el mismo tipo de carrera acceden de forma desigual al número de horas trabajadas.²

Tal y como ocurría con la situación laboral, se puede apreciar cómo el tipo de carrera también desempeña un rol significativo en la probabilidad de estar empleado a tiempo completo. Las carreras Técnicas, que son las mayoritariamente seleccionadas por hombres, presenta unos niveles de inserción a tiempo completo muy elevados (94,1%). Por el contrario, las Humanidades, más atractivas para mujeres, presentan unas proporciones a jornada completa mucho menores (55,5%).

² Desafortunadamente no disponemos de información concreta de la cantidad de horas que las/os encuestadas/os trabajan y, por tanto, no podemos estimar de forma más precisa la brecha relativa en horas trabajadas entre hombres y mujeres.

Por tanto, las diferentes preferencias educativas de hombres y mujeres constituyen un determinante importante en explicar la brecha de género en horas trabajadas.

Figura 5. La situación laboral, por género y tipo de carrera.



Sin embargo, llama poderosamente la atención que existen diferencias sustanciales en las horas trabajadas entre los graduados y las graduadas pertenecientes al mismo tipo de carrera. Por ejemplo, la proporción de hombres trabajando a jornada completa provenientes de Humanidades es significativamente superior a la observada entre mujeres (62,6% vs 51,0%). Estas diferencias, aunque menos sustanciales, se observan en cada uno de los tipos de carreras y, por tanto, son

indicativas de que **existe una brecha de género sistemática en las condiciones laborales, incluso cuando comparamos hombres y mujeres jóvenes que han estudiado los mismos tipos de carreras**. Este resultado es particularmente llamativo, dado que las causas familiares tradicionalmente atribuidas a estas diferencias de género no deberían desempeñar un papel significativo en la inserción laboral temprana de las graduadas universitarias.

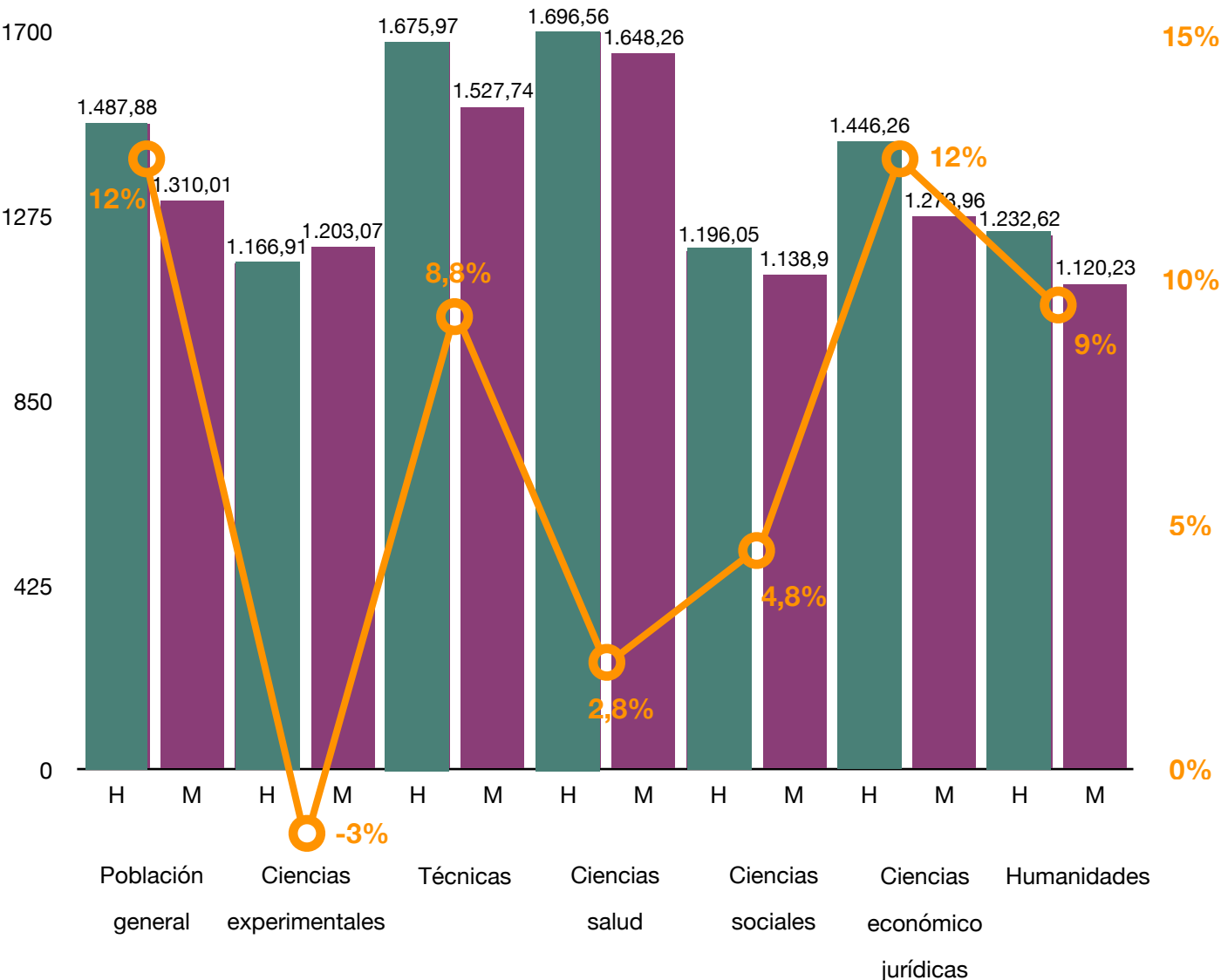
Ingresos

Para concluir con el análisis descriptivo procedemos a analizar las diferencias en ingresos entre las/os trabajadoras/es a tiempo completo. Intuitivamente, la brecha salarial está compuesta por dos factores: las diferencias en el número de hora trabajadas y las disparidades en el salario/hora. Idealmente, en esta sección hubiéramos investigado las diferencias en el salario hora para comprender si existen disparidades significativas en ambos componentes de la brecha salarial. Sin embargo, no disponemos de información acerca del número concreto de horas que trabajan las personas encuestadas. Por tanto, la Figura 6 se centra en el salario medio de los empleados y las empleadas a jornada completa por tipo de carrera. Al centrarnos en personas trabajando a tiempo completo, podemos obtener una comparativa más fiable, ya que puede existir una heterogeneidad sustancial en el número de horas trabajadas entre las personas empleadas a tiempo parcial. Desafortunadamente, no podemos asegurar que no existan diferencias de género en las horas trabajadas entre los empleados a tiempo completo, por lo que los resultados han de interpretarse con cierta cautela.

En promedio, **la brecha de género en los ingresos a tiempo completo de los graduados universitarios es del 12,0%: los hombres ganan 117,9€ mensuales más que las mujeres**. Esta diferencia es notablemente similar a la hallada por De la Rica, Gorjón & Vega (2019) para la brecha en salarios hora de menores de 30 años. Como discutíamos anteriormente, esta diferencia puede reflejar las distintas propensiones de estudiar carreras desiguales entre mujeres y hombres. Por tanto, ahora pasamos a analizar las diferencias de salarios entre tipos de estudios.

Por un lado, la Figura 6 muestra una heterogeneidad considerable en la remuneración a tiempo completo según el tipo de carrera. En contraste con las Ciencias de la Salud, que presentan los salarios más altos (alrededor de 1.600€ al mes), las Humanidades y Ciencias Sociales son las peor remuneradas (algo menos de 1.200€). En este sentido, cabe destacar que las carreras con mejor inserción laboral (entendida como obtención de empleo a tiempo completo) son también las que ofrecen una mejor remuneración.

Figura 6. Salario medio para empleos a tiempo completo, por género y tipo de carrera.



Tal y como ocurría con el número de horas, la mayor presencia de mujeres en carreras de Humanidades y Ciencias Sociales explica una parte sustancial de la

brecha de género discutida anteriormente. Sin embargo, se observa claramente cómo **los ingresos por jornada completa son significativamente menores para las mujeres en todos los ámbitos, con excepción de las Ciencias Experimentales** (donde las mujeres ingresan un 3,1% más que los varones). En particular, entre mujeres y hombres con estudios en Ciencias Económico-Jurídicas, la brecha en los ingresos por jornada completa es de 11,9% (172,3€), mientras que es del 9,1% (112,4€) en Humanidades, del 8,9% en las Técnicas (148,23€) y tan solo del 2,9% (48,3€) en Ciencias de la Salud. Llama la atención, por tanto, cómo **los varones obtienen mayores salarios de forma casi sistemática, con independencia de si la ocupación está dominada por mujeres u hombres**. Por consiguiente, los resultados sugieren de forma tentativa que existen causas más allá de las trayectorias educativas y la feminización de las ocupaciones que expliquen las diferencias salariales a tiempo completo entre mujeres y hombres jóvenes graduados.

4. Componentes de la brecha de género



Hasta ahora, el documento ha presentado desde una perspectiva descriptiva las brechas de género en las preferencias educativas, así como en varios indicadores laborales (entre otros, la probabilidad de empleo o los salarios a tiempo completo). Con tal fin, hemos comparado mujeres y hombres graduados en el mismo tipo de carrera, ya que los tipos de estudios son un determinante clave en la posterior trayectoria profesional. Desde el ámbito educativo, hemos documentado diferencias significativas en el grado de feminización de los distintos tipos de carrera. Esta disparidad en la orientación educativa va en línea de las diferencias observadas en los países de nuestro entorno. Alternativamente, en el plano laboral, hemos encontrado brechas de género llamativas en la intensidad de la jornada laboral y en los ingresos, aunque no tanto en la situación laboral o en el tipo de inserción laboral.

Si bien la comparación entre mujeres y varones graduados en el mismo tipo de carrera constituye evidencia sugestiva sobre la presencia de brechas de género, estas diferencias medias pueden enmascarar disparidades entre ambos sexos en otros aspectos que afectan la trayectoria laboral. Por ejemplo, si fuera el caso de que los hombres tuvieran sistemáticamente un expediente académico mejor que las mujeres, esas diferencias observadas en el mercado laboral podrían atribuirse a las diferencias en el expediente y no tanto a las diferencias de género. Por ese motivo, en esta sección se tienen en cuenta las diferencias en todo tipo de variables recogidas en la base de datos: variables sociodemográficas (como la edad), laborales (como el sector, la ocupación y el tipo de empresa en los que trabajan) y el expediente académico.

De esta manera, se comparan mujeres y hombres que sean similares en todas estas características observables, lo que permitirá deducir varias cosas. En primer lugar, hasta qué punto estudiar una carrera u otra tiene un impacto significativo en el acceso al empleo, tipo de contrato y salario. En segundo lugar, se podrá saber cómo el resto de variables recogidas en los datos (edad, sector de actividad, expediente académico, etc.) influyen también en las brechas de género estudiadas. Se irán añadiendo progresivamente nuevas variables de forma que se podrá conocer hasta qué punto asemejar mujeres y hombres en cada una de ellas cierra (o no) la brecha de género y de esta manera ir explicando cada uno de los componentes de la misma. Finalmente, la brecha de género restante, una vez descontadas las

diferencias en campos de estudio y en todas las demás variables observables, se deberá a dos factores: por un lado, a las posibles diferencias en otras características entre mujeres y hombres no incluidas en la base de datos que no se han podido tener en cuenta en el análisis y, por otro, la existente discriminación por género todavía existente en la sociedad.³

A continuación, mediante gráficos de barras se presentan los resultados obtenidos. Las barras representan la brecha de género en la probabilidad de tener empleo. Un valor positivo se traduce en que los hombres tienen una mayor probabilidad o nivel que las mujeres en la variable estudiada en cada caso.⁴ Progresivamente se van añadiendo variables observables para aprender cómo evoluciona esa brecha de género representada en las barras una vez asemejamos mujeres y hombres en las demás variables observables.

Brecha en la situación laboral: probabilidad de tener un empleo

Para estudiar la presencia de brechas laborales, parece pertinente comenzar estudiando los diferenciales de género en el acceso al mercado laboral. Para ello, el presente subapartado se centra en investigar si existen diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en la probabilidad de estar empleadas/os.⁵ Con este fin en mente, estudiamos las diferencias en la propensión al empleo de mujeres y hombres, incluyendo las distintas variables que puedan influir en la probabilidad de tener un empleo por cuenta ajena, además del tipo de carrera estudiado. Como se

³ Más detalles de la metodología se presentan en el [Anexo 2](#) de un modo intuitivo.

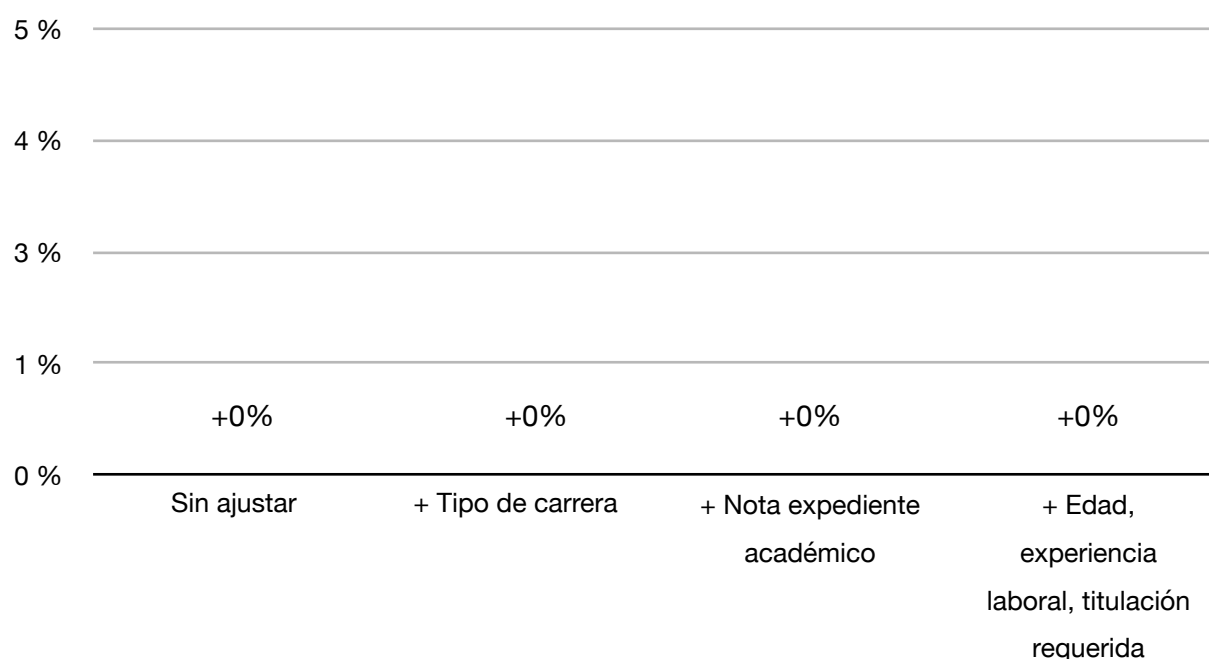
⁴ Para facilitar la exposición, los resultados estadísticamente no significativos se presentan como si existiera una brecha del 0%. Sin embargo, el coeficiente de la regresión estimado no es tal. Los resultados detallados se presentan en el [Anexo 4](#) mediante tablas. Para representar las brechas, el coeficiente sobre “ser mujer” se ha cambiado de negativo a positivo y viceversa.

⁵ Para el cálculo de las brechas en la probabilidad de empleo, las personas pueden clasificarse entre trabajar, seguir estudiando o estar en desempleo. Por tanto, para modelar esta decisión se ha utilizado una regresión logística multinomial (*Multinomial Logit*) en el que estimamos las probabilidades de seguir estudiando o estar en un empleo frente a estar en desempleo. Este tipo de regresión permite estimar las probabilidades de diferentes resultados en una variable categórica, dado un conjunto de variables explicativas. Los resultados de las brechas de seguir estudiando se presentan por separado en el [Anexo 3 – Figura A3](#).

ha explicado, de esta forma, se aísla la importancia del tipo de carrera, pero también del resto de factores observados en los datos.

La Figura 7 resume los resultados de este análisis. En este caso, **no existen brechas de género en el acceso al empleo** en ninguna de las fases del análisis. Es decir, las mujeres graduadas tienen la misma probabilidad de tener un empleo a los tres años de haberse graduado que los hombres. Si se tienen en cuenta las diferencias en el tipo de carreras, expediente académico, edad y experiencia laboral en esos años, sigue sin existir brecha de género en el acceso a un empleo. Por tanto, podemos concluir que los graduados y graduadas vascos muestran unos niveles medios similares de inserción en el mercado laboral al poco tiempo de comenzar su carrera profesional.

Figura 7. Brecha de género en la probabilidad de empleo.

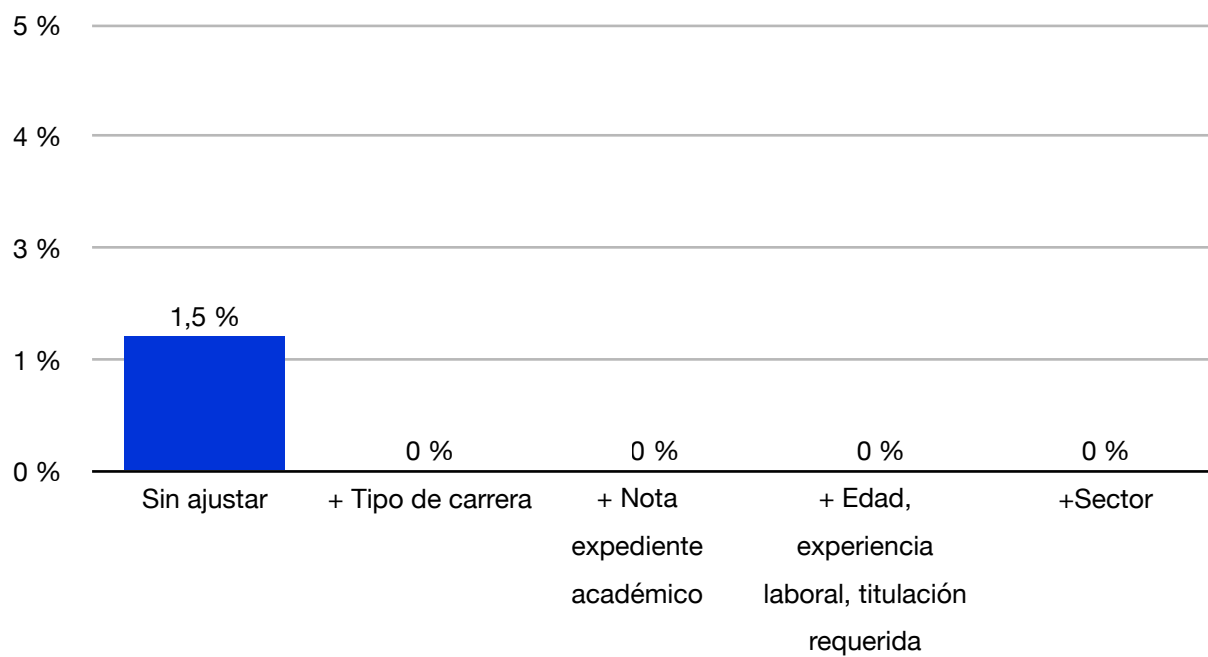


Brecha en la inserción: cuenta ajena vs cuenta propia

La evidencia indica que mujeres y varones muestran diferentes propensiones a algunas cuestiones no-monetarias en el ámbito laboral, tales como la estabilidad o la flexibilidad laboral (Mas & Pallais 2017, Wiswall & Zafar 2018). Por tanto, es posible que estas diferencias se materialicen en brechas de género en el tipo de inserción

laboral, ya que estar empleado por cuenta propia o ajena sin duda ofrece niveles de protección y flexibilidad laboral dispares.

Figura 8. Brecha de género en la probabilidad de autoempleo.

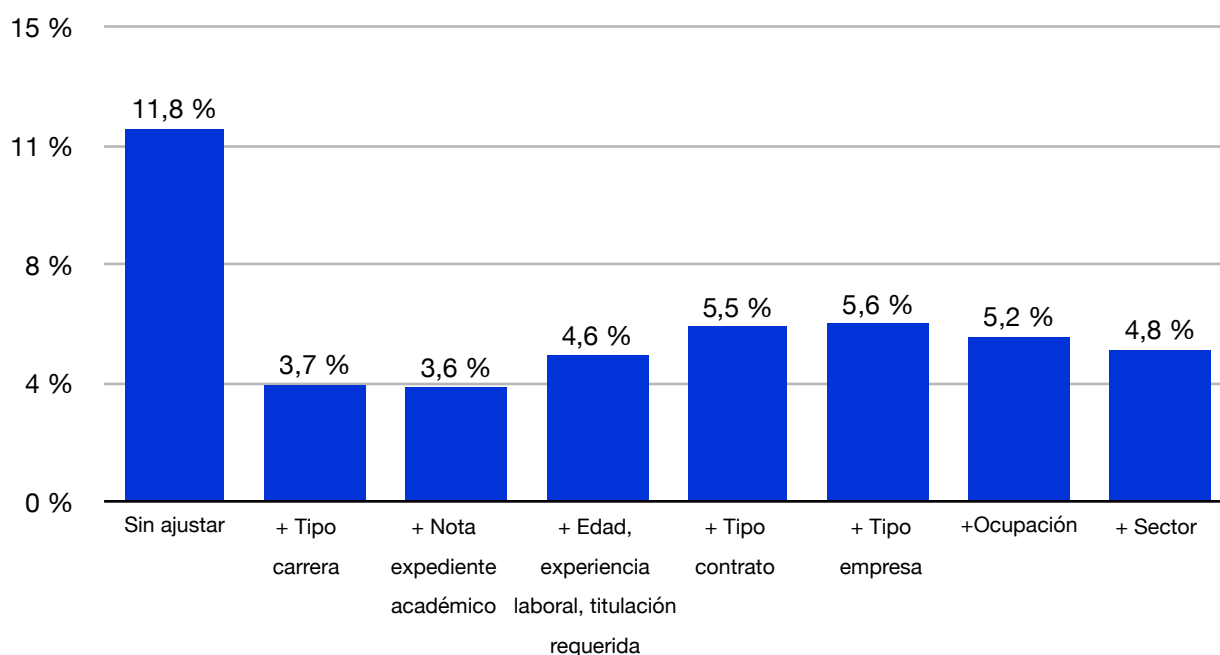


La Figura 8 muestra la brecha de género en la probabilidad de autoempleo, con y sin el ajuste de las características personales observadas. De entre las personas encuestadas con empleo, las mujeres tienen una probabilidad ligeramente menor (de 1,5 puntos porcentuales) de inserción por cuenta propia en comparación con los varones. Esta diferencia, ya cuantitativamente modesta, desaparece en cuanto tenemos en cuenta la diferencia en el tipo de carrera. Al incorporar al modelo el resto de variables observables la brecha sigue siendo inexistente. Por tanto, podemos concluir que no existe una brecha de género significativa en términos cuantitativos o estadísticos en la probabilidad de autoempleo, una vez se han ajustado las diferencias en el tipo de carrera cursada. Dicho con otras palabras: **la pequeña brecha de género observada en la probabilidad de tener empleo por cuenta propia desaparece al tener en cuenta las diferencias en el tipo de carrera estudiado entre mujeres y hombres.** Esto sugiere que, en última instancia, las disparidades en el tipo de inserción no tendrían un rol determinante en explicar la brecha entre hombres y mujeres, al menos al inicio de la trayectoria profesional.

Brecha en las condiciones laborales: empleo a tiempo completo vs a tiempo parcial

De acuerdo con De la Rica, Gorjón & Vega (2019), más de la mitad de la brecha salarial se debe a la diferencia en horas trabajadas. Si mujeres y hombres trabajaran el mismo número de horas, la brecha salarial se reduciría del 24% al 11%. La menor experiencia profesional y la menor cantidad de horas de trabajo acumuladas por las mujeres (ocasionada en gran medida por la desproporcionada irrupción de bajas maternales forzosas entre las mujeres) es uno de los principales determinantes de la brecha salarial de género. Analizar las diferencias a los tres años de la graduación permite centrarnos en individuos jóvenes y mitigar la relevancia que algunas de estas cuestiones tienen en etapas vitales posteriores.

Figura 9. Brecha de género en la probabilidad de trabajar en jornada parcial.



La Figura 9 resume las diferencias en la incidencia de la jornada a tiempo completo por género, empleando distintos niveles de ajuste. En este análisis, comparamos a mujeres y hombres empleados por cuenta ajena. La primera columna del gráfico muestra que, incluso al poco de graduarse, las mujeres muestran una propensión sustancialmente menor (12 puntos porcentuales) de estar empleadas con un contrato a jornada completa. Un resultado particularmente llamativo es que la

inclusión del tipo de carrera como variable explicativa en el modelo reduce muy notablemente la brecha en la jornada laboral a tan solo 3,7 puntos porcentuales. Esta reducción del 69% sugiere que, al comparar mujeres y hombres graduadas/os en similares tipos de estudios, la brecha de género se mitiga muy significativamente. Por tanto, las diferentes trayectorias educativas entre sexos juegan un papel determinante en el establecimiento de una brecha en el tipo de jornada de las y los jóvenes graduadas/os vascas/os.

La incorporación de otras variables explicativas en el modelo no altera de una manera sustancial la naturaleza cualitativa de estos resultados. Por un lado, observamos cómo la magnitud de la brecha se mantiene relativamente constante, si bien muestra cierta oscilación en el rango de 3,6 - 5,2 puntos porcentuales dependiendo de la especificación. Cuando incluimos todas las características observables de la base de datos, **la brecha de género en la probabilidad de trabajar a jornada completa es de 4,8 puntos porcentuales, es decir, los hombres trabajan más horas que mujeres de mismas características**, incluso a los tres años de terminar la carrera.

Por tanto, podemos concluir que, si bien las preferencias educativas parecen ser fundamentales en explicar la brecha de género en el número de horas trabajadas, existen otros determinantes de índole no-observable que generan diferencias importantes en la experiencia laboral entre mujeres y hombres.

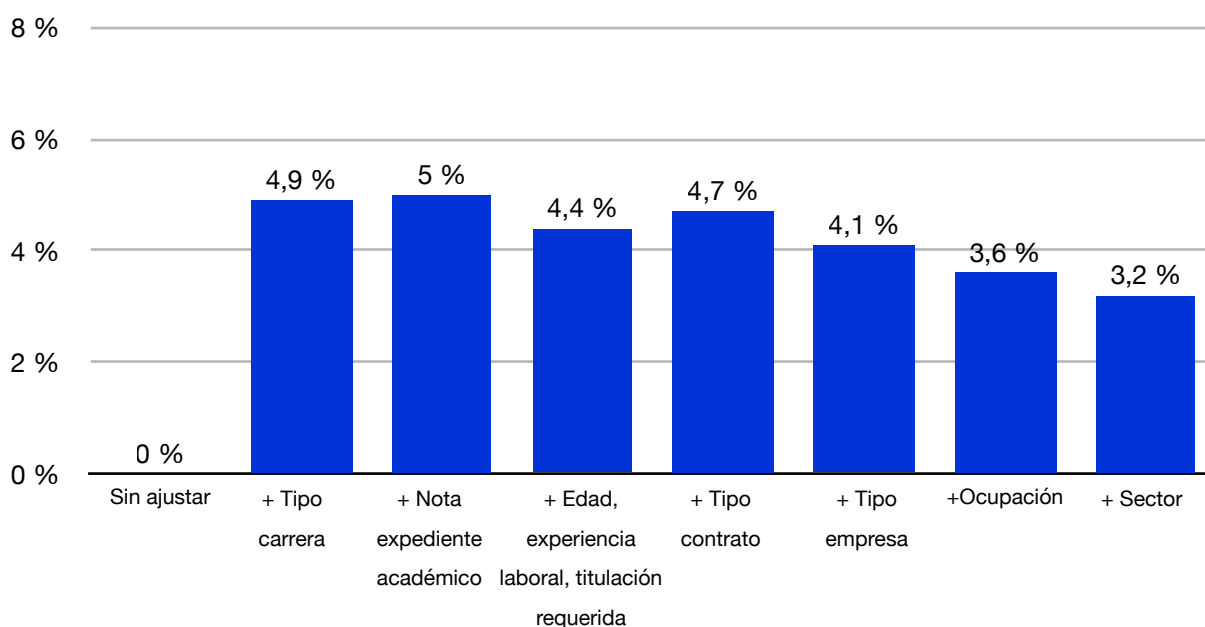
Brecha en la remuneración: las diferencias de género en salario

Finalmente, evaluamos la existencia de las diferencias salariales comparando mujeres y hombres empleadas/os por cuenta ajena y a tiempo completo. Tal y como hemos mencionado, no disponemos información del número de horas trabajadas y, por tanto, no podemos conducir el análisis centrándonos en las discrepancias en salarios por hora.

La Figura 10 muestra los resultados de las estimaciones, empleando distintas especificaciones según las variables incluidas en el modelo. En la primera columna del gráfico se muestra que no existe brecha salarial de género si no se incluyen el resto de variables observables. Es decir, esta comparación entre mujeres y hombres indica que en promedio no existen diferencias de género en los niveles de

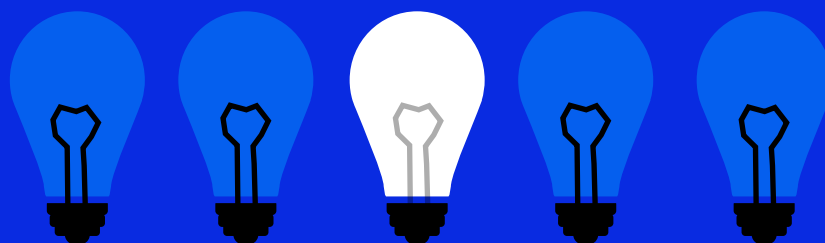
remuneración entre las graduadas y los graduados encuestados a los tres años terminar la carrera laboral. Sin embargo, si tenemos en cuenta las diferencias en el tipo de carrera realizadas por ellas y ellos, así como los distintos niveles salariales asociados a cada especialización, se puede concluir que **sí existe una brecha de género salarial. Es decir, gracias a que las mujeres estudian más Ciencias de la Salud (y los salarios de esta especialidad son de los más altos), de media, no existe brecha salarial de género. Sin embargo, cuando comparamos mujeres y hombres provenientes de la misma especialidad, en este caso sí que aparecen dichas brechas.** En concreto, la inserción en el modelo del tipo de carrera aumenta el tamaño de la brecha estimada al 4,9%.

Figura 10. Brecha salarial promedio.



La inclusión del resto de variables tiende a reducir el tamaño de la brecha. Si bien las diferencias en expediente académico, edad y tipo de contrato (temporal o indefinido) apenas afectan a la brecha de género, trabajar en empresas similares (en función de su titularidad y orientación multinacional) reduce la brecha al 4,1%. Si además se tienen en cuenta las diferencias en ocupación, la brecha se reduce aún más: al 3,6%. Finalmente, si incorporamos el sector de actividad al modelo, la brecha final salarial es del 3,2%, de naturaleza no-observable y que no podemos explicar con los datos que tenemos a nuestra disposición.

5. Discusión y conclusiones



Si bien las brechas de género han ido cerrándose a lo largo de las últimas décadas, la evidencia muestra que todavía persisten algunas diferencias relevantes: las tasas de ocupación de mujeres y hombres distan de ser similares, las mujeres trabajan desproporcionadamente más a tiempo parcial o en modalidad temporal y a menudo perciben una menor remuneración salarial por hora trabajada. Uno de los posibles causantes detrás de las brechas de género en el mercado de trabajo podría ser las diferencias en capital humano entre mujeres y hombres. En la mayoría de países existe una segregación por género significativa en el campo de estudios, lo que tiene importantes consecuencias en la brecha de género en el mercado laboral, tanto a nivel de participación como en el ámbito salarial.

Este informe ha evaluado la existencia de diversas brechas de género laborales entre jóvenes que han terminado sus estudios en la Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Al centrarnos en el estudio de las diferencias de género al poco tiempo de graduación, nuestro objetivo es estudiar la emergencia de brechas al principio de la trayectoria laboral de estas/os jóvenes.

En primer lugar, se presenta un análisis descriptivo con el objetivo de caracterizar las oportunidades y condiciones laborales a disposición de las/os graduadas/os vascas/os. Para ello, se documentan las diferencias en la situación laboral, la intensidad de la jornada de trabajo y los salarios según las dimensiones de género y tipo de carrera a los tres años de graduación. Este análisis arroja varias conclusiones interesantes. Primero, en línea con lo observado en otros países, se puede apreciar que las mujeres vascas están sobrerrepresentadas en las áreas de las Ciencias Sociales, Ciencias de Salud y Humanidades. A su vez, los varones muestran una clara predisposición a estudiar carreras Técnicas (por ejemplo, las varias Ingenierías y Arquitectura). Segundo, mediante comparaciones entre mujeres y hombres que estudian la misma carrera, se observa que no existen diferencias de género sustanciales en la probabilidades de tener un empleo o estar autoempleado/a entre las personas encuestadas. Sin embargo, los resultados muestran una brecha significativa en el número de horas trabajadas entre ellas y ellos, siendo los empleos a jornada parcial absorbidos principalmente por las mujeres. La mayor incidencia de la jornada parcial entre estas jóvenes sugiere que las horas trabajadas constituyen un componente relevante en la brecha de género también en la etapa inicial de la carrera profesional. Por último, se detectan importantes diferencias salariales por

tipo de carrera y género. Por un lado, se aprecia que los mayores salarios están asociados a titulaciones Técnicas o de Ciencias de la Salud, mientras que es menor para carreras vinculadas a las Ciencias Sociales. Por otro lado, desde una perspectiva descriptiva, se aprecia una brecha salarial de género entre mujeres y hombres con el mismo tipo de estudios para la práctica totalidad de ámbitos de estudios.

Tras el análisis descriptivo, se evalúan las diferencias de género desde un punto de vista econométrico. El informe describe la presencia de brechas de género en (i) la probabilidad de tener un empleo, (ii) la probabilidad de estar empleado por cuenta propia, (iii) la probabilidad de trabajar a tiempo completo y (iv) los salarios. Este análisis permite investigar cómo las diferentes elecciones educativas, así como otras características observables (expediente académico, tipo de contrato, ocupación, sector de actividad, etc.) contribuyen a explicar las brechas de género discutidas en el apartado anterior. Los resultados permiten extraer varias reflexiones. **Por un lado, no se encuentran disparidades significativas ni en la probabilidad de empleo ni en la probabilidad de trabajar por cuenta ajena. En cambio, la evidencia sugiere que existen diferencias sustanciales tanto en la probabilidad de trabajar un menor número de horas como en los niveles salariales.** Cabe destacar que, si bien a priori, no se observa una brecha salarial, esto ocurre porque el ámbito de las Ciencias de la Salud es un campo muy feminizado, pero con alta remuneración salarial. Sin embargo, si se tiene en cuenta la brecha de género comparando mujeres y hombres con el mismo tipo de estudios, ésta aumenta hasta el 5%. Si además se añaden al modelo otras variables disponibles en la base de datos, como el expediente académico, el tipo de ocupación, sector o empresa, la brecha se reduce al 3,2%.

En consecuencia, podemos concluir que las disparidades de género no se articulan mediante una peor inserción en el mercado de trabajo, sino mediante unas peores condiciones laborales de las mujeres tras ser empleadas. Por otro lado, nuestros resultados indican a medida que se tienen en cuenta mayor número de dimensiones, la brecha de género se va reduciendo, si bien no se elimina. La elección de la carrera explica una gran parte de las diferencias de género. Sin embargo, las brechas todavía persisten tras controlar por las decisiones educativas y otras consideraciones adicionales, tales como la edad al terminar la carrera o el

expediente académico. Este resultado muestra que existen dinámicas que afectan asimétricamente a mujeres y hombres graduadas/os en sus condiciones laborales y que previenen la equidad entre sexos.

Los resultados de este documento plantean varias cuestiones interesantes en el plano académico y de políticas públicas. Por un lado, las preferencias educativas parecen jugar un rol más que fundamental en la determinación de brechas en horas trabajadas y salarios. Por tanto, las diferencias laborales en el ámbito de género tienen su origen con anterioridad al acceso al mercado de trabajo. Entender los motivos de las dispares elecciones educativas entre mujeres y varones es, por tanto, de vital importancia para orientar de una forma más efectiva aquellas iniciativas orientadas a obtener la paridad. Además, corresponde a las/os dirigentes políticas/os y la sociedad en su conjunto sumar esfuerzos para mitigar las posibles fricciones culturales que perpetúen la segregación ocupacional. Cabe destacar, entre otras, el rol de los estereotipos tradicionales por parte del profesorado en etapas tempranas (Alan et al 2018, Carlana 2019). Por último, la existencia de diferencias por género no-explicadas subraya la relevancia de proseguir la labor investigadora hacia un entendimiento holístico de sus causas. En este sentido, estudios que permitan cuantificar el papel relativo de la discriminación frente a otras cuestiones se antoja de particular interés.

Bibliografía

Alan, S., Ertac, S., & Mumcu, I. (2018). Gender stereotypes in the classroom and effects on achievement. *Review of Economics and Statistics*, 100(5), 876-890.

Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1543-1590). Elsevier.

Carlana, M. (2019). Implicit stereotypes: Evidence from teachers' gender bias. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1163-1224.

Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. A., & Oyer, P. (2018). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers. *National Bureau of Economic Research* (No. w24732).

De la Rica, S., Gorjón, L., & Vega, A. (2019). Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi, *Informe ISEAK para Emakunde*.

de Quinto, A., Hospido, L., & Sanz, C. (2020). The child penalty in Spain. *Banco de Espana Occasional Paper*.

Exley, C L, and J B Kessler (2019), The gender gap in self-promotion, *NBER Working Paper No. 26345*.

Goldin, C., & Katz, L. F. (2016). A most egalitarian profession: pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-746.

Goldin, C., & Mitchell, J. (2017). The new life cycle of women's employment: Disappearing humps, sagging middles, expanding tops. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 161-82.

Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741.

He, J., Kang, S., & Lacetera, N. (2019). Leaning in or not leaning out? Opt-out choice framing attenuates gender differences in the decision to compete, *National Bureau of Economic Research* No. w26484.

- Heckman, J. J. (1977). Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labor supply functions). *National Bureau of Economic Research* No. w0172.
- Hospido, L., Laeven, L., & Lamo, A. (2019). The gender promotion gap: Evidence from Central Banking.
- Kallage, K. (2020). Analyzing the Beginning of the Career Path of Young Professionals from a Gender Perspective. *Master Thesis from UPV/EHU*.
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2020). Gender differences in job search: Trading off commute against wage. *The Quarterly Journal of Economics*.
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722-59.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual review of Economics*, 8, 405-43.
- Recalde, M. & Vesterlund, L. (2020). Gender differences in negotiation and policy for improvement. *National Bureau of Economic Research* No. w28182.
- Wiswall, M., & Zafar, B. (2018). Preference for the workplace, investment in human capital, and gender. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), 457-507.

Anexo 1: base de datos

Para la realización del presente informe se han empleado los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de Alumnos y Alumnas de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) de Lanbide. En esta encuesta, realizada durante los meses de noviembre y diciembre del 2018, participaron 6981 estudiantes graduados de la UPV/EHU en 2015. Los encuestados fueron seleccionados mediante muestreo aleatorio sobre el conjunto de graduados en tal año. Para conocer su situación laboral, Lanbide consiguió contactar mediante entrevista telefónica con 5040 exalumnos del total de la muestra. Por tanto, el alto nivel de tasa de respuesta (72%) y la utilización de muestreo aleatorio sugieren que los datos disponibles son considerablemente representativos del conjunto de graduados vascos de ese año. Gracias a la colaboración entre Lanbide y la universidad, la base de datos también incluye información detallada de la trayectoria universitaria y las características sociodemográficas de las/os encuestadas/os.

Cabe destacar que los datos también poseen información relevante sobre la carrera por la que los encuestados se graduaron, el tiempo que emplearon en busca de empleo, así como del sector de actividad y del tipo de ocupación asociado a sus puestos de trabajo. Toda esta información, además del propio diseño de la encuesta, resulta útil por varios motivos. En primer lugar, el seguimiento de los individuos a tan solo tres años desde la graduación permite abstraernos, al menos parcialmente, de algunas posibles diferencias de género que afectan la brecha salarial en etapas posteriores, como la crianza de los niños y otros familiares. Segundo, los datos resultan útiles con vistas a caracterizar la distribución de graduados varones y mujeres entre los distintos tipos de carrera. De esta forma, podemos evaluar las preferencias de los distintos sexos a proseguir dispares trayectorias educativas en el ámbito universitario. Tercero, la presencia de numerosas variables de índole sociodemográfica y laboral nos permite evaluar la capacidad de estos determinantes para explicar las diferencias observadas entre mujeres y varones.

Tabla A.1. Resumen general de los datos.

Datos de graduados muestreados (2015)	
Número de los graduados	6.981
% Mujeres	57,26
Edad promedio al graduarse en años	25,31
Nota final media	7,11
Duración media de los estudios	4,70
Datos de graduados encuestados (2018)	
Número de respuestas	5.040
% Respuestas	72,20
% Mujeres	56,53
% Empleado (5,013 observaciones)	86,75
Salario promedio en € (4,056 observaciones)	1.388
% Contrato indefinido	37,10
% Empleo a tiempo completo	77,25

Anexo 2: metodología

Para descomponer las brechas de género, nos apoyamos en el uso de modelos *multivariable* mediante los cuales asociamos los ya mencionados indicadores laborales (que en el modelo estadístico se denominan variable dependiente) con un conjunto de variables explicativas. El tamaño de la brecha de género viene determinado por el coeficiente en la variable de sexo, que siempre se incluye en la regresión. Para entender el rol que juegan otros factores, introducimos progresivamente otras variables de control, que permiten aislar el impacto de estos ámbitos en las diferentes variables dependientes. Por tanto, la estimación de la brecha de género se irá ajustando progresivamente al permitir mediante la inclusión de las variables de control una comparación entre hombres y mujeres que compartan similares características.

Con este fin, consideramos dos conjuntos de factores. Por un lado, estudiamos el rol de los tipos de carrera en mitigar las brechas de género. Como ya hemos mencionado, ambos sexos presentan diferencias sustanciales en sus trayectorias educativas, con implicaciones en el mercado laboral. Por otro lado, incluimos otros factores personales, entre los que se incluyen la edad, la duración de sus estudios, la nota del expediente relativa, o el sector en el que está empleado.

Para investigar su importancia relativa, ambos conjuntos de variables se incluirán de forma gradual. La inclusión inicial del tipo de carrera como variable explicativa nos ofrecerá información valiosa acerca de cómo y cuánto las diversas preferencias educativas por género explican una parte de las brechas de género. La posterior incorporación del resto de características personales y laborales nos ayudará, alternativamente, a entender el rol adicional que estas juegan. Si una vez hallamos introducido todas las variables aún se observan diferencias de género significativas, podremos concluir que existen factores de naturaleza no-observable, sea

discriminación u otras, que determinan la presencia de brechas.⁶ Conocer la atribución relativa de estas diferencias y la presencia de discriminación en la brecha de género es, sin duda, relevante. Desafortunadamente, no disponemos de datos suficientes para dar una respuesta más precisa y a la vez rigurosa sobre el peso que tienen los distintos factores.

⁶ En todas las estimaciones, salvo las asociadas a la probabilidad de empleo, se trata de corregir por la probabilidad no aleatoria de que el individuo tenga empleo (para el caso de autoempleo), trabaje por cuenta ajena (para el tipo de jornada laboral) y que trabaje a tiempo completo (para los salarios). Para ello, se estiman estas probabilidades en un primer paso previo y se incluyen posteriormente en la regresión, al estilo de Heckman (1977). Para más detalles, se emplaza al lector a acudir al documento original de Kallage (2020).

Anexo 3: figuras

Figura A.1.: Jornada Laboral, por tipo de carrera

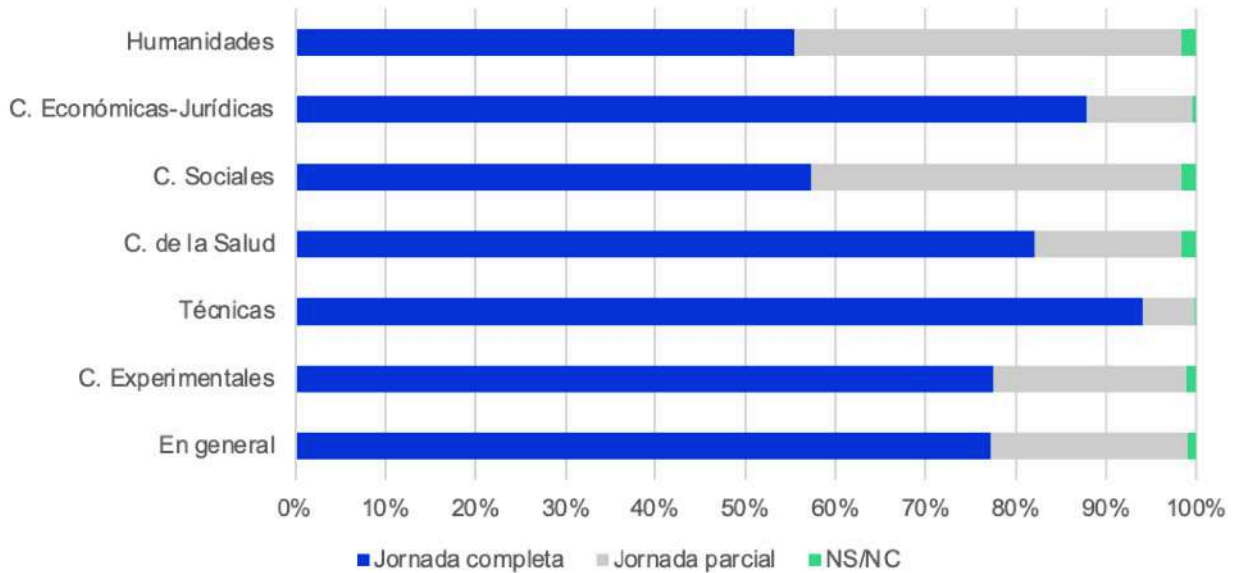


Figura A.2.: Distribución salarial, por género

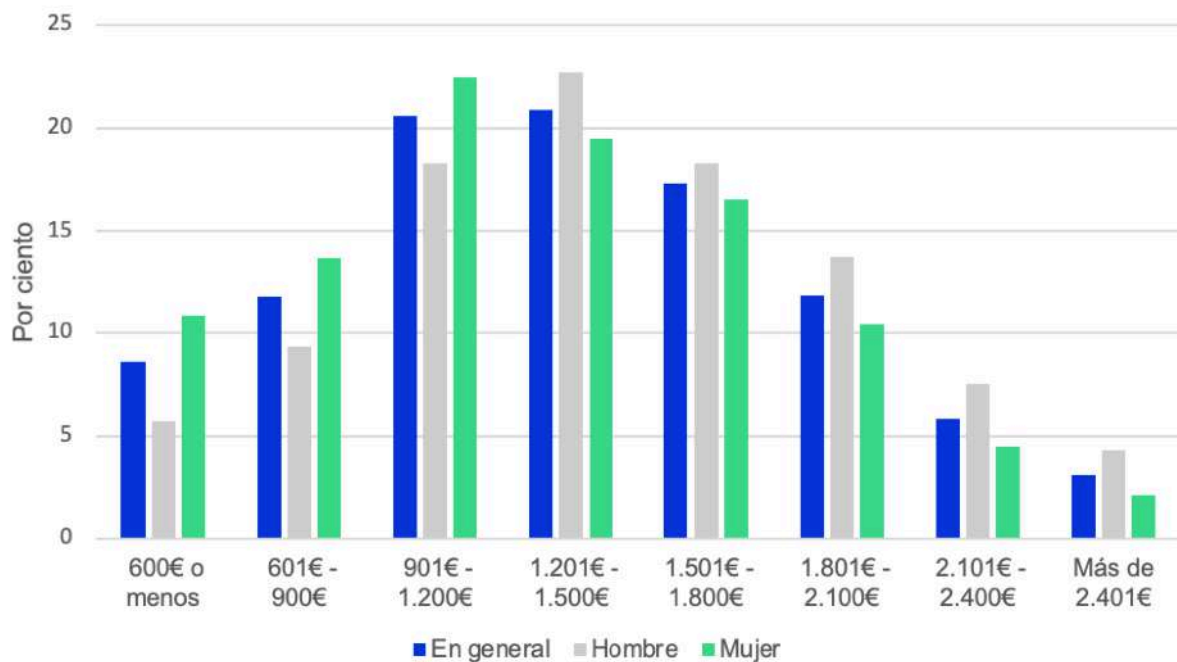
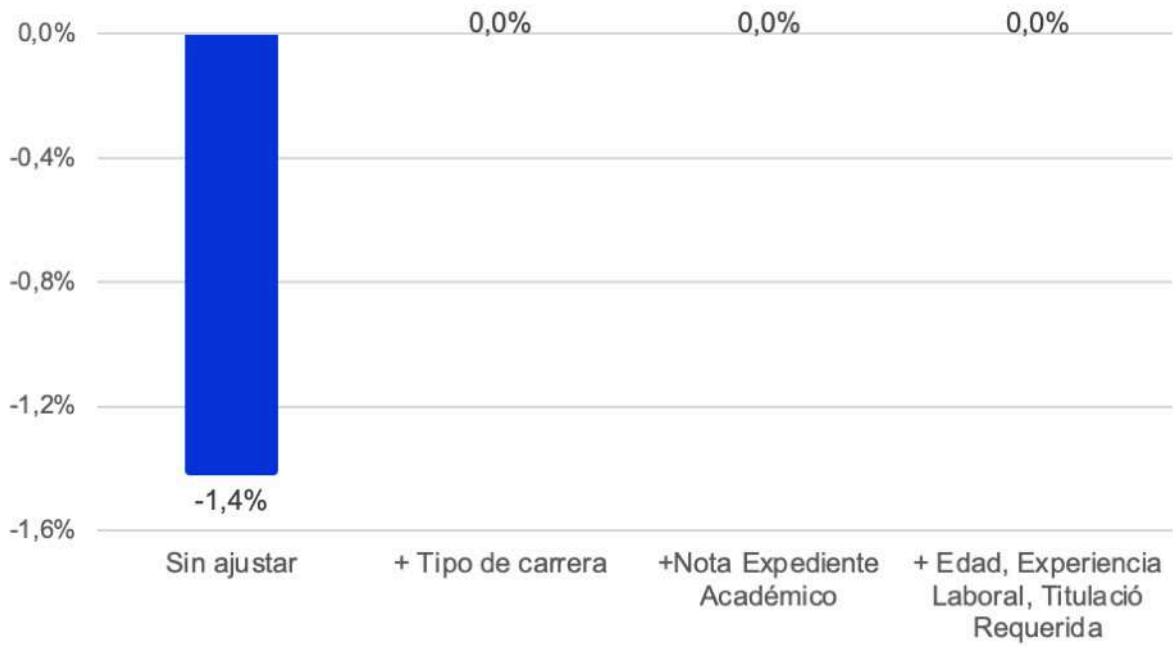


Figura A.3.: Brecha de género según la probabilidad de seguir estudiando



Anexo 4: tablas de resultados

Tabla A.2: Estimaciones de brecha de género en probabilidad de empleo

	(1)	(2)	(3)	(4)
Mujer	-0,014 (0,0103)	0,00951 (0,0105)	0,00727 (0,0105)	0,0116 (0,0102)
Tipo de Carrera	No	Sí	Sí	Sí
Nota relativa expediente	No	No	Sí	Sí
Edad, Titulación Requerida, Duración Estudios	No	No	No	Sí
Observaciones	5.017	5.017	5.017	4.905

Tabla A.3: Estimaciones de brecha de género en probabilidad de seguir estudiando

	(1)	(2)	(3)	(4)
Mujer	0,0141** (0,00641)	0,00849 (0,0066)	0,00812 (0,00663)	0,00455 (0,00571)
Tipo de Carrera	No	Sí	Sí	Sí
Nota relativa expediente	No	No	Sí	Sí
Edad, Titulación Requerida, Duración Estudios	No	No	No	Sí
Observaciones	5.017	5.017	5.017	4.905

Tabla A.4: Estimaciones de brecha de género en probabilidad de autoempleo

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Mujer	-0,0146** (0,00658)	-0,0136* (0,00715)	-0,0137* (0,00713)	-0,00817 (0,00824)	-0,00922 (0,00821)
Tipo de Carrera	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Nota relativa expediente	No	No	Sí	Sí	Sí
Edad, Experiencia, Ocupación	No	No	No	Sí	Sí
Sector Actividad	No	No	No	No	Sí
Observaciones	4.245	4.245	4.245	4.245	4.231

Tabla A.5: Estimaciones de brecha de género en probabilidad de jornada completa

	(1)	(2)	(3)	(4)
Mujer	-0,118*** (0,0122)	-0,0369*** (0,0132)	-0,0361*** (0,0132)	-0,0461*** (0,0169)
Tipo de Carrera	No	Sí	Sí	Sí
Nota relativa expediente	No	No	Sí	Sí
Edad, Experiencia, Titulación Requerida	No	No	No	Sí
Tipo Contrato	No	No	No	No
Tipo Empresa	No	No	No	No
Ocupación	No	No	No	No
Sector de Actividad	No	No	No	No
Observaciones	4.446	4.446	4.446	4.446

Tabla A.6: Estimaciones de brecha de género en probabilidad de jornada completa (continúa)

	(5)	(6)	(7)	(8)
Mujer	-0,0554*** (0,0172)	-0,0560*** (0,0171)	-0,0515*** (0,0171)	-0,0477*** (0,017)
Tipo de Carrera	Sí	Sí	Sí	Sí
Nota relativa expediente	Sí	Sí	Sí	Sí
Edad, Experiencia, Titulación Requerida	Sí	Sí	Sí	Sí
Tipo Contrato	Sí	Sí	Sí	Sí
Tipo Empresa	No	Sí	Sí	Sí
Ocupación	No	No	Sí	Sí
Sector de Actividad	No	No	No	Sí
Observaciones	4.044	4.044	4.044	4.030

Tabla A.7: Estimaciones de brecha de género en salarios

	(1)	(2)	(3)	(4)
Mujer	-0,0117 (0,0131)	-0,0492*** (0,0122)	-0,0361*** (0,0123)	-0,0437*** (0,0120)
Tipo de Carrera	No	Sí	Sí	Sí
Nota relativa expediente	No	No	Sí	Sí
Edad, Experiencia, Titulación Requerida	No	No	No	Sí
Tipo Contrato	No	No	No	No
Tipo Empresa	No	No	No	No
Ocupación	No	No	No	No
Sector de Actividad	No	No	No	No
Observaciones	3660	3660	3660	3660

Tabla A.8: Estimaciones de brecha de género en salarios (continúa)

	(5)	(6)	(7)	(8)
Mujer	-0,0469*** (0,0116)	-0,0410*** (0,0114)	-0,0362*** (0,0113)	-0,320*** (0,0113)
Tipo de Carrera	Sí	Sí	Sí	Sí
Nota relativa expediente	Sí	Sí	Sí	Sí
Edad, Experiencia, Titulación Requerida	Sí	Sí	Sí	Sí
Tipo Contrato	Sí	Sí	Sí	Sí
Tipo Empresa	No	Sí	Sí	Sí
Ocupación	No	No	Sí	Sí
Sector de Actividad	No	No	No	Sí
Observaciones	3660	3660	3652	3652