

Mesa redonda:

“¿Han aprendido ya los hombres a poner la lavadora?”



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Fernández Cornejo, José Andrés

“Corresponsabilidad en los cuidados: qué papel juegan los roles y estereotipos de género”

Grupo de investigación Complutense,

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

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



Facultad de Estudios Estadísticos, UCM,
14 de noviembre de 2014

“Corresponsabilidad en los cuidados: qué papel juegan los roles y estereotipos de género”

3. Roles de género y estereotipos
4. Elección de área de estudios y estereotipos sobre las mujeres y las matemáticas
5. Estudios experimentales sobre evaluaciones sesgadas y amenaza del estereotipo
6. Barreras a la participación de los varones en los cuidados infantiles

Roles de género y estereotipos.



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

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

- Los roles de género son una construcción social que incorpora una serie de normas sociales y de comportamiento que, dentro de una cultura específica, son ampliamente consideradas como socialmente apropiadas para los individuos de cada sexo.

<http://www.routledge.com/books/details/9780415969239/>

- Roles de género *versus* esencialismo

- “Nurture *versus* Nature”

Estereotipos: creencias compartidas sobre un grupo de personas... que llevan asociadas un comportamiento congruente con ellas

Los **estereotipos de género tradicionales** actúan como una **barrera**:

- A la plena incorporación de las mujeres en ámbito como la dirección de las organizaciones o el emprendimiento

- A la plena incorporación de los varones en el ámbito de los cuidados infantiles

- **Estereotipos masculinos:** competitividad; orientación hacia el éxito profesional; asunción de riesgo; audacia; resolución; liderazgo...
 - Coinciden con las competencias y actitudes asociados con la dirección de organizaciones y el emprendimiento.
 - Perjudican a las mujeres en esto ámbitos
- **Estereotipos femeninos:** expresión emocional, relaciones sociales, sensibilidad, empatía, paciencia,...
 - Coinciden con las competencias y actitudes asociados con los cuidados familiares.
 - Perjudican a los varones en este ámbito
- **Estereotipos sobre las mujeres y las matemáticas.** Creencias según las cuales las mujeres son mejores para la expresión verbal y la comprensión lectora y los varones para las matemáticas y la técnica...
 - Influyen en la elección de áreas de estudio de niñas y niños...

Algunas teorías sobre cómo operan los estereotipos...

Status Characteristics theory (Correll y Ridgeway)

En áreas masculinizadas las creencias acerca de las diferencias entre los géneros afectan a los estándares con los que mujeres y hombres son evaluados (evaluaciones sesgadas); pero, además, afectan a los criterios con los que los propios individuos se evalúan a sí mismos. En estos contextos las mujeres se evaluarían a sí mismas de una manera más exigente...

Menor autoconfianza acerca de sus habilidades en el terreno de la dirección, del emprendimiento...

http://en.wikipedia.org/wiki/Expectation_states_theory

Ver también:

Theory of planned behavior (Ajzen's)

<http://people.umass.edu/aizen/tpb.html>

Amenaza del estereotipo (Steele)

http://en.wikipedia.org/wiki/Stereotype_threat

Elección de área de estudios y estereotipos sobre las mujeres y las matemáticas



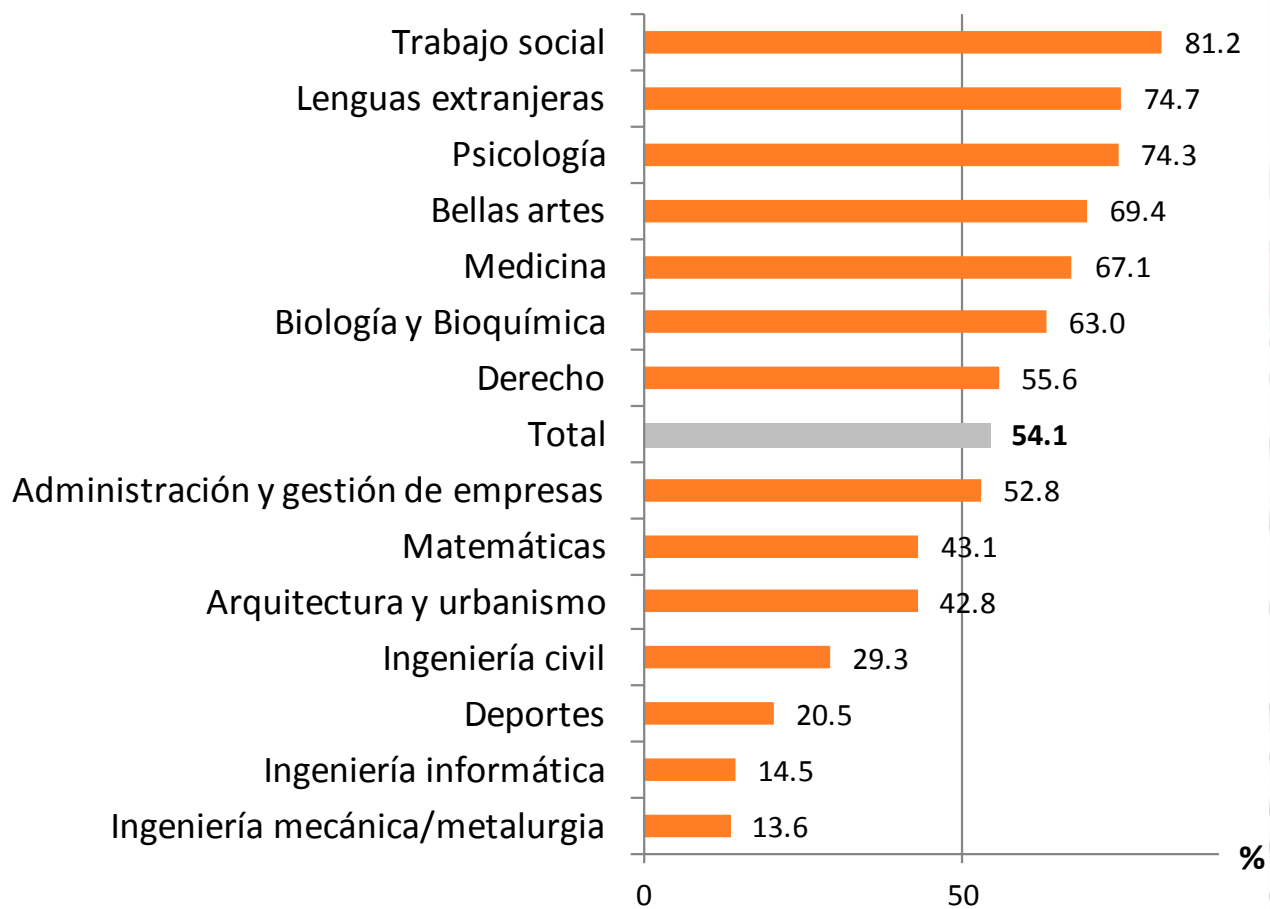
¿Realmente son las mujeres peores en matemáticas?

Resultados promedio de las pruebas PISA de matemáticas 2012

Puntuación PISA (2012)	Matemáticas		
	Chicos	Chicas	Diferencia entre chicos y chicas
	Media	Media	Diferencia
Finlandia	517	520	-3
Suecia	477	480	-3
Noruega	490	488	2
Islandia	490	496	-6
OECD	499	489	11
España	492	476	16
Italia	494	476	18
Chile	436	411	25
Colombia	390	364	25

Segregación de género en las carreras universitarias

Participación femenina en los estudios universitarios. España, curso 2011-12.
(% alumnas respecto del total del alumnado en cada carrera)



Nota: Se refiere a estudiantes matriculados en estudios de grado y de las antiguas licenciaturas o diplomaturas. Es decir, no se incluyen los estudios de másteres oficiales.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/alumnado.html>

Experimento relacionado con los estereotipos sobre las mujeres y la ciencia



Estudio de Moss-Racusin *et al.* (2012):

Moss-Racusin, C. A.; Dovidio, J. F.; Brescoll, V. L.; Grahama, M. J.; & Handelsman, J. (2012)

“Science faculty’s subtle gender biases favor male students”,

PNAS, <http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109>

- Muestra de 127 profesores/investigadores de varias facultades de ciencias de EEUU (intensivas en investigación)
- Tenían que evaluar una candidatura para un puesto de responsable de laboratorio de la facultad.
- A esa candidatura (carta de presentación y cv) se le asignaba nombre de hombre o de mujer

Algunos resultados del estudio de Moss-Racusin:

Table 1. Means for student competence, hireability, mentoring and salary conferral by student gender condition and faculty gender

Variable	Male target student				Female target student				<i>d</i>
	Male faculty		Female faculty		Male faculty		Female faculty		
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Competence	4.01 _a	(0.92)	4.1 _a	(1.19)	3.33 _b	(1.07)	3.32 _b	(1.10)	0.71
Hireability	3.74 _a	(1.24)	3.92 _a	(1.27)	2.96 _b	(1.13)	2.84 _b	(0.84)	0.75
Mentoring	4.74 _a	(1.11)	4.73 _a	(1.31)	4.00 _b	(1.21)	3.91 _b	(0.91)	0.67
Salary	30,520.83 _a	(5,764.86)	29,333.33 _a	(4,952.15)	27,111.11 _b	(6,948.58)	25,000.00 _b	(7,965.56)	0.60

Scales for competence, hireability, and mentoring range from 1 to 7, with higher numbers reflecting a greater extent of each variable. The scale for salary conferral ranges from \$15,000 to \$50,000. Means with different subscripts within each row differ significantly ($P < 0.05$). Effect sizes (Cohen's *d*) represent target student gender differences (no faculty gender differences were significant, all $P > 0.14$). Positive effect sizes favor male students. Conventional small, medium, and large effect sizes for *d* are 0.20, 0.50, and 0.80, respectively (51). $n_{\text{male student condition}} = 63$, $n_{\text{female student condition}} = 64$. *** $P < 0.001$.

Algunos resultados del estudio de Moss-Racusin:

Table 1. Means for student competence, hireability, mentoring and salary conferral by student gender condition and faculty gender

Variable	Male target student				Female target student				<i>d</i>
	Male faculty		Female faculty		Male faculty		Female faculty		
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Competence	4.01 _a	(0.92)	4.1 _a	(1.19)	3.33 _b	(1.07)	3.32 _b	(1.10)	0.71
Hireability	3.74 _a	(1.24)	3.92 _a	(1.27)	2.96 _b	(1.13)	2.84 _b	(0.84)	0.75
Mentoring	4.74 _a	(1.11)	4.73 _a	(1.31)	4.00 _b	(1.21)	3.91 _b	(0.91)	0.67
Salary	30,520.83 _a	(5,764.86)	29,333.33 _a	(4,952.15)	27,111.11 _b	(6,948.58)	25,000.00 _b	(7,965.56)	0.60

Scales for competence, hireability, and mentoring range from 1 to 7, with higher numbers reflecting a greater extent of each variable. The scale for salary conferral ranges from \$15,000 to \$50,000. Means with different subscripts within each row differ significantly ($P < 0.05$). Effect sizes (Cohen's d) represent target student gender differences (no faculty gender differences were significant, all $P > 0.14$). Positive effect sizes favor male students. Conventional small, medium, and large effect sizes for d are 0.20, 0.50, and 0.80, respectively (51). $n_{\text{male student condition}} = 63$, $n_{\text{female student condition}} = 64$. *** $P < 0.001$.

Algunos resultados del estudio de Moss-Racusin:

Table 1. Means for student competence, hireability, mentoring and salary conferral by student gender condition and faculty gender

Variable	Male target student				Female target student				<i>d</i>
	Male faculty		Female faculty		Male faculty		Female faculty		
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
Competence	4.01 _a	(0.92)	4.1 _a	(1.19)	3.33 _b	(1.07)	3.32 _b	(1.10)	0.71
Hireability	3.74 _a	(1.24)	3.92 _a	(1.27)	2.96 _b	(1.13)	2.84 _b	(0.84)	0.75
Mentoring	4.74 _a	(1.11)	4.73 _a	(1.31)	4.00 _b	(1.21)	3.91 _b	(0.91)	0.67
Salary	30,520.83 _a	(5,764.86)	29,333.33 _a	(4,952.15)	27,111.11 _b	(6,948.58)	25,000.00 _b	(7,965.56)	0.60

Scales for competence, hireability, and mentoring range from 1 to 7, with higher numbers reflecting a greater extent of each variable. The scale for salary conferral ranges from \$15,000 to \$50,000. Means with different subscripts within each row differ significantly ($P < 0.05$). Effect sizes (Cohen's d) represent target student gender differences (no faculty gender differences were significant, all $P > 0.14$). Positive effect sizes favor male students. Conventional small, medium, and large effect sizes for d are 0.20, 0.50, and 0.80, respectively (51). $n_{\text{male student condition}} = 63$, $n_{\text{female student condition}} = 64$. *** $P < 0.001$.

Experimento relacionado con los estereotipos negativos sobre el rendimiento laboral de las madres



Estudio de Correll *et al.* (2007):

Correll, S. J; Benard, S.; & Paik, I. (2007):

“Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?”,

American Journal of Sociology, 112(5), pp. 1297-1339

<http://gender.stanford.edu/sites/default/files/motherhoodpenalty.pdf>

- Muestra de 192 estudiantes de grado de una universidad de EEUU
- Tenían que evaluar un par de candidaturas para una empresa que se supone que quería contratar a alguien para un puesto medio/alto en el área de marketing.
- Una de las candidaturas correspondía a alguien que es madre/padre y la otra a alguien que no es madre/padre

MEANS OR PROPORTIONS OF STATUS, STANDARDS, AND EVALUATION VARIABLES BY GENDER AND PARENTAL STATUS OF APPLICANT

Algunos resultados del estudio de Correll *et al.* 2007:

	FEMALE APPLICANTS		MALE APPLICANTS	
	Mothers	Nonmothers	Fathers	Nonfathers
Competence	5.19** (.73)	5.75 (.58)	5.51 (.68)	5.44 (.66)
Commitment	67.0** (19.1)	79.2 (15.2)	78.5** (16.3)	74.2 (18.6)
Days allowed late	3.16** (1.98)	3.73 (2.01)	3.69** (2.55)	3.16 (1.85)
% score required on exam	72.4** (27.5)	67.9 (27.7)	67.3 (32.7)	67.1 (33.0)
Salary recommended (\$) ...	137,000** (21,000)	148,000 (25,000)	150,000** (23,000)	144,000 (20,700)
Proportion recommend for management691 ⁺⁺	.862	.936 ⁺	.851
Likelihood of promotion	2.74** (.65)	3.42 (.54)	3.30* (.62)	3.11 (.70)
Proportion recommend for hire468 ⁺⁺	.840	.734 ⁺	.617

NOTE.—SDs in parentheses. 94 participants rated female applicants, and 94 rated male applicants. For this table, the data for male and female subjects are pooled, as are the data by race of applicant. All values reported to three significant digits. See text for variable descriptions.

⁺ $Z < .10$, test for difference in proportions between parents and nonparents.

⁺⁺ $Z < .05$.

* $P < .10$, test for difference in means between parents and nonparents.

** $P < .05$.

MEANS OR PROPORTIONS OF STATUS, STANDARDS, AND EVALUATION VARIABLES BY GENDER AND PARENTAL STATUS OF APPLICANT

Algunos resultados del estudio de Correll *et al.* 2007:

	FEMALE APPLICANTS		MALE APPLICANTS	
	Mothers	Nonmothers	Fathers	Nonfathers
Competence	5.19** (.73)	5.75 (.58)	5.51 (.68)	5.44 (.66)
Commitment	67.0** (19.1)	79.2 (15.2)	78.5** (16.3)	74.2 (18.6)
Days allowed late	3.16** (1.98)	3.73 (2.01)	3.69** (2.55)	3.16 (1.85)
% score required on exam	72.4** (27.5)	67.9 (27.7)	67.3 (32.7)	67.1 (33.0)
Salary recommended (\$) ...	137,000** (21,000)	148,000 (25,000)	150,000** (23,000)	144,000 (20,700)
Proportion recommend for management691 ⁺⁺	.862	.936 ⁺	.851
Likelihood of promotion	2.74** (.65)	3.42 (.54)	3.30* (.62)	3.11 (.70)
Proportion recommend for hire468 ⁺⁺	.840	.734 ⁺	.617

NOTE.—SDs in parentheses. 94 participants rated female applicants, and 94 rated male applicants. For this table, the data for male and female subjects are pooled, as are the data by race of applicant. All values reported to three significant digits. See text for variable descriptions.

⁺ $Z < .10$, test for difference in proportions between parents and nonparents.

⁺⁺ $Z < .05$.

* $P < .10$, test for difference in means between parents and nonparents.

** $P < .05$.

MEANS OR PROPORTIONS OF STATUS, STANDARDS, AND EVALUATION VARIABLES BY GENDER AND PARENTAL STATUS OF APPLICANT

Algunos resultados del estudio de Correll *et al.* 2007:

	FEMALE APPLICANTS		MALE APPLICANTS	
	Mothers	Nonmothers	Fathers	Nonfathers
Competence	5.19** (.73)	5.75 (.58)	5.51 (.68)	5.44 (.66)
Commitment	67.0** (19.1)	79.2 (15.2)	78.5** (16.3)	74.2 (18.6)
Days allowed late	3.16** (1.98)	3.73 (2.01)	3.69** (2.55)	3.16 (1.85)
% score required on exam	72.4** (27.5)	67.9 (27.7)	67.3 (32.7)	67.1 (33.0)
Salary recommended (\$) ...	137,000** (21,000)	148,000 (25,000)	150,000** (23,000)	144,000 (20,700)
Proportion recommend for management691 ⁺⁺	.862	.936 ⁺	.851
Likelihood of promotion	2.74** (.65)	3.42 (.54)	3.30* (.62)	3.11 (.70)
Proportion recommend for hire468 ⁺⁺	.840	.734 ⁺	.617

NOTE.—SDs in parentheses. 94 participants rated female applicants, and 94 rated male applicants. For this table, the data for male and female subjects are pooled, as are the data by race of applicant. All values reported to three significant digits. See text for variable descriptions.

⁺ $Z < .10$, test for difference in proportions between parents and nonparents.

⁺⁺ $Z < .05$.

* $P < .10$, test for difference in means between parents and nonparents.

** $P < .05$.

Experimento relacionado con los estereotipos masculinos en el emprendimiento



Estudio de Gupta *et al.* (2014):

Gupta, V. K.; Goktan, A. B.; Gunay, G. (2014):

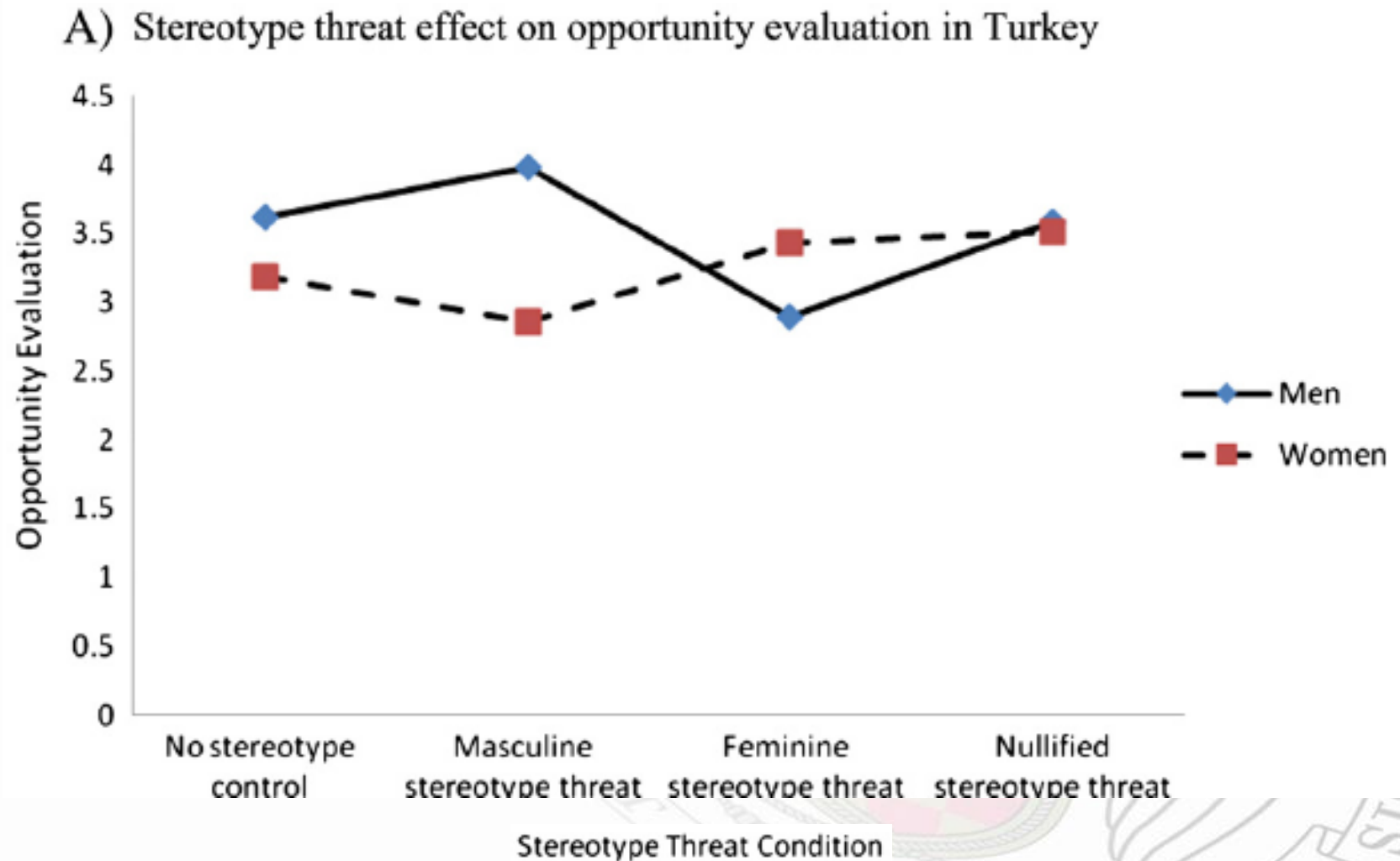
“Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective”,

Journal of Business Venturing, 29 (2014) 273–288.

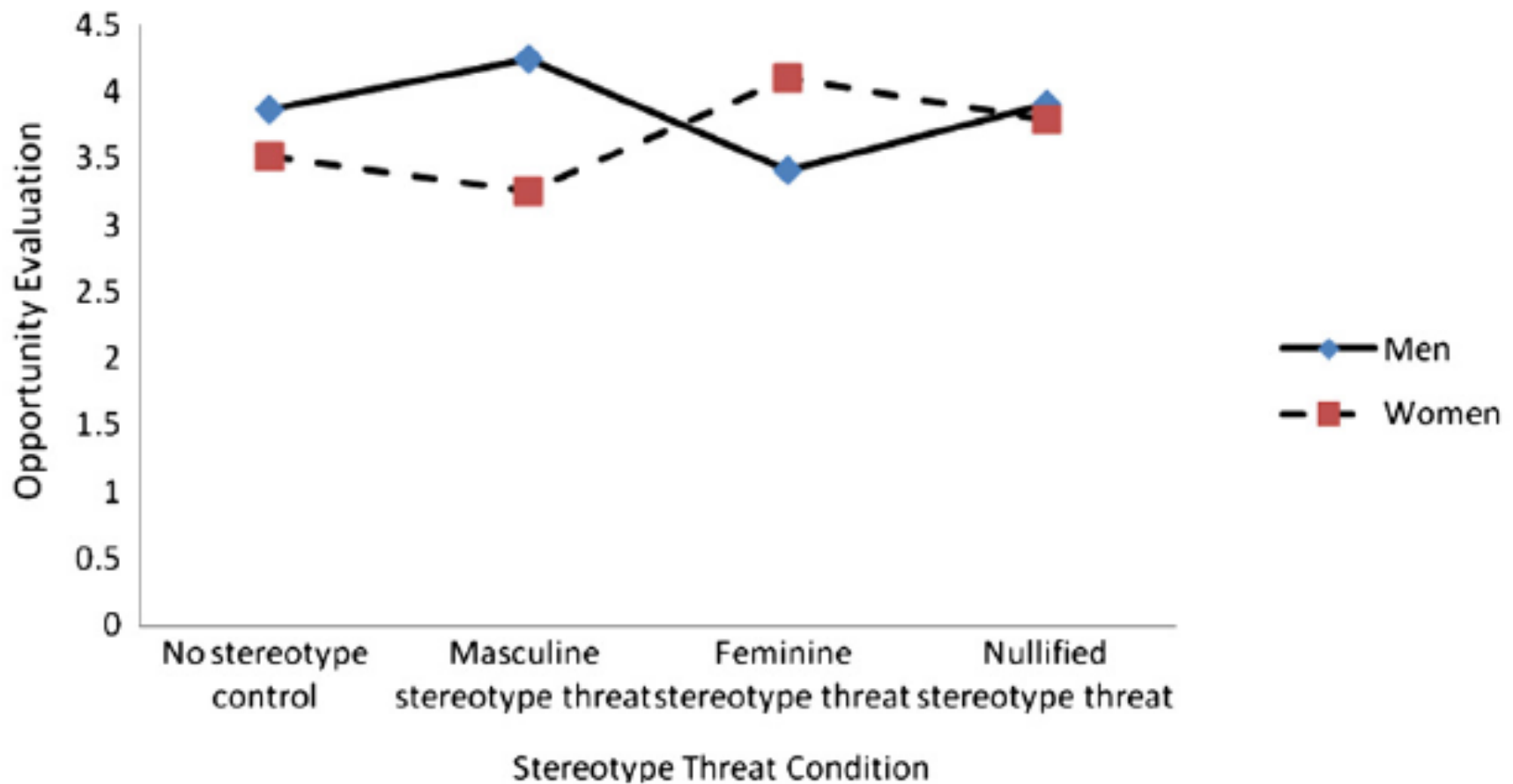
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902613000177>

- Muestra de 279 estudiantes universitarios de una universidad de Turquía
- Muestra de adultos no estudiantes de EEUU
- Tenían que evaluar una propuesta empresarial...

Algunos resultados del estudio de Gupta *et al.* (2014):



B) Stereotype threat effect on opportunity evaluation in the US



● En los estudios que se acaban de citar aparecen dos mecanismos a través de los cuales los estereotipos pueden afectar de manera negativa a los resultados alcanzados por las mujeres en la ciencia/dirección/emprendimiento:

- Por el “**lado de la demanda**”, evaluaciones sesgadas de las candidaturas de hombres y mujeres, etc.
- Por el “**lado de la oferta**”, menor autoconfianza en un entorno masculinizado

● Para el caso de los varones en el ámbito de los cuidados podría pasar algo equivalente:

- Por el **lado de la demanda**, sesgo femenino en la conciliación (desde las empresas se asocia la necesidad de conciliar con la plantilla femenina y no tanto con la masculina)
- Por el **lado de la oferta**, menor autoconfianza y menores aspiraciones de los varones en el ámbito de los cuidados.

Sesgo femenino en la conciliación



Encuesta sobre las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador (2009)



ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

2.- Prácticas Conciliadoras.

2.a.- Por favor, señale quiénes de su empresa tienen acceso a las siguientes prácticas conciliadoras. Para ello, utilice la escala que se presenta a continuación:

	1	2	3	4	5
1	Ninguna persona				
2	Sólo una minoría				
3	Bastantes personas				
4	La mayoría de las personas				
5	Todas las personas				
Las prácticas conciliadoras					
FLEXIBILIDAD LABORAL					
1.- Flexibilidad en días de permiso					
2.- Horario Flexible de entrada y salida					
3.- Distribución flexible de las vacaciones					
4.- Jornada laboral Reducida con más flexibilidad de lo que establece la ley					
5.- Trabajo a tiempo parcial					
6.- Jornada laboral intensiva					
7.- Semana laboral Comprimida.					

Respuestas de una muestra de 227 directivos/as de rrhh a varias afirmaciones referidas al uso por parte de los padres varones de las medidas de conciliación de las empresas (España, 2009).

		Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<ul style="list-style-type: none"> • Aunque los hombres participan cada vez más en el cuidado de sus hijos pequeños, es poco probable que se alcance alguna vez una situación en la que los varones utilicen las medidas de conciliación tanto como las mujeres. 	%	5,8	18,7	21,8	40,9	12,9
	N	13	42	49	92	29
<ul style="list-style-type: none"> • Los varones no se acogen tanto a las medidas de conciliación como las mujeres porque temen que ello sea mal visto en la empresa. 	%	16,0	24,9	32,0	22,2	4,9
	N	36	56	72	50	11
<ul style="list-style-type: none"> • Hoy por hoy, en la empresa existe una actitud de más comprensión cuando una madre solicita una excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños que cuando lo solicita un padre. 	%	17,3	18,6	19,0	34,1	11,1
	N	39	42	43	77	25

Fuente: Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J. A. y Palomo, M. T. (2010): "¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino?", *CLM Economía*, 17: 141-168.

https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-politicas_conc_sesgo_fem.pdf

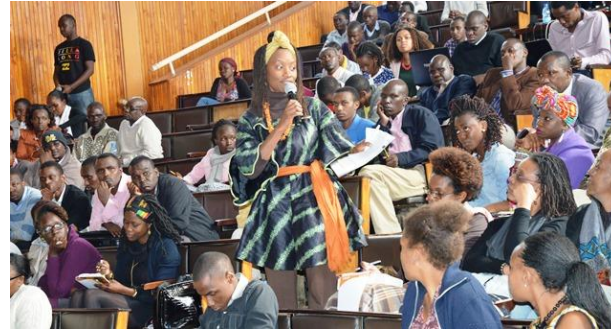
Aspiraciones de los estudiantes universitarios varones respecto de su implicación en los cuidados infantiles



Encuesta sobre los valores sociales y las expectativas laborales de los estudiantes universitarios



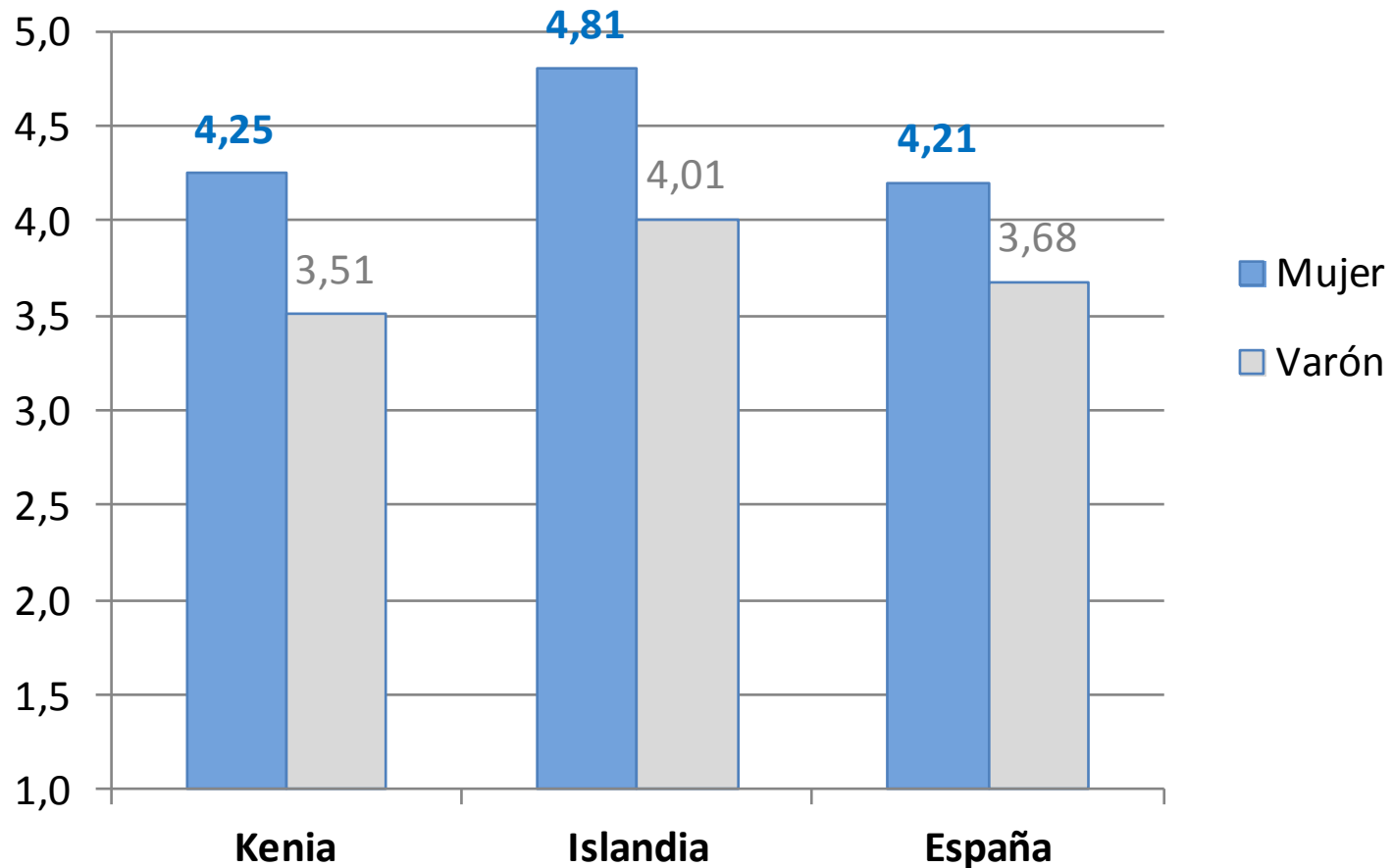
University of Nairobi



<http://www.ucm.es/aedi/pi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya,-spain-and-iceland>

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

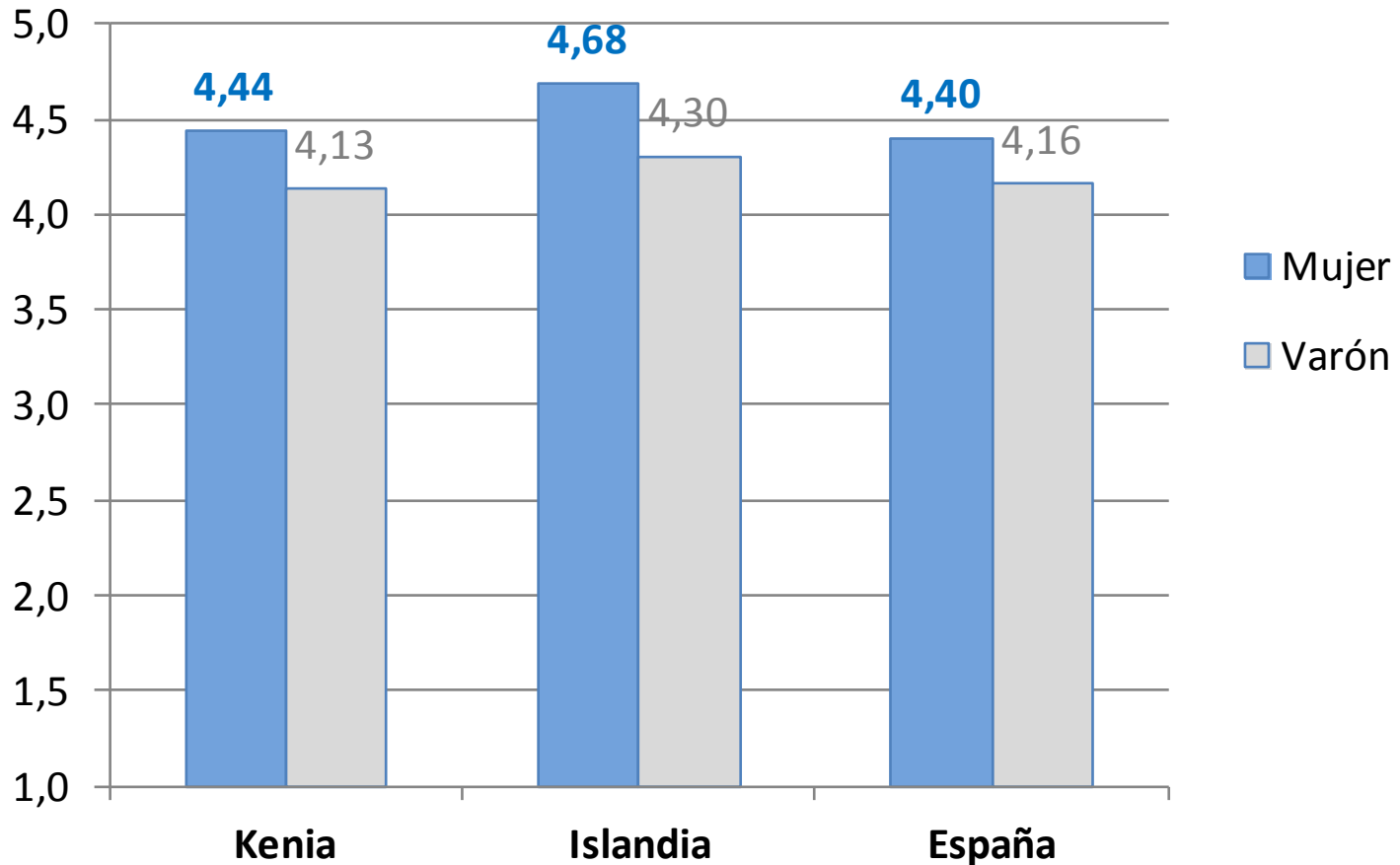
Me parecería muy importante poder tomarme varios meses de baja en el trabajo tras el nacimiento de mi hijo/a



Muestra de 2.392 estudiantes universitarios/as; encuesta realizada entre nov. 2013 y abril 2014.

Fuente: <http://www.ucm.es/aedipi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya.-spain-and-iceland>

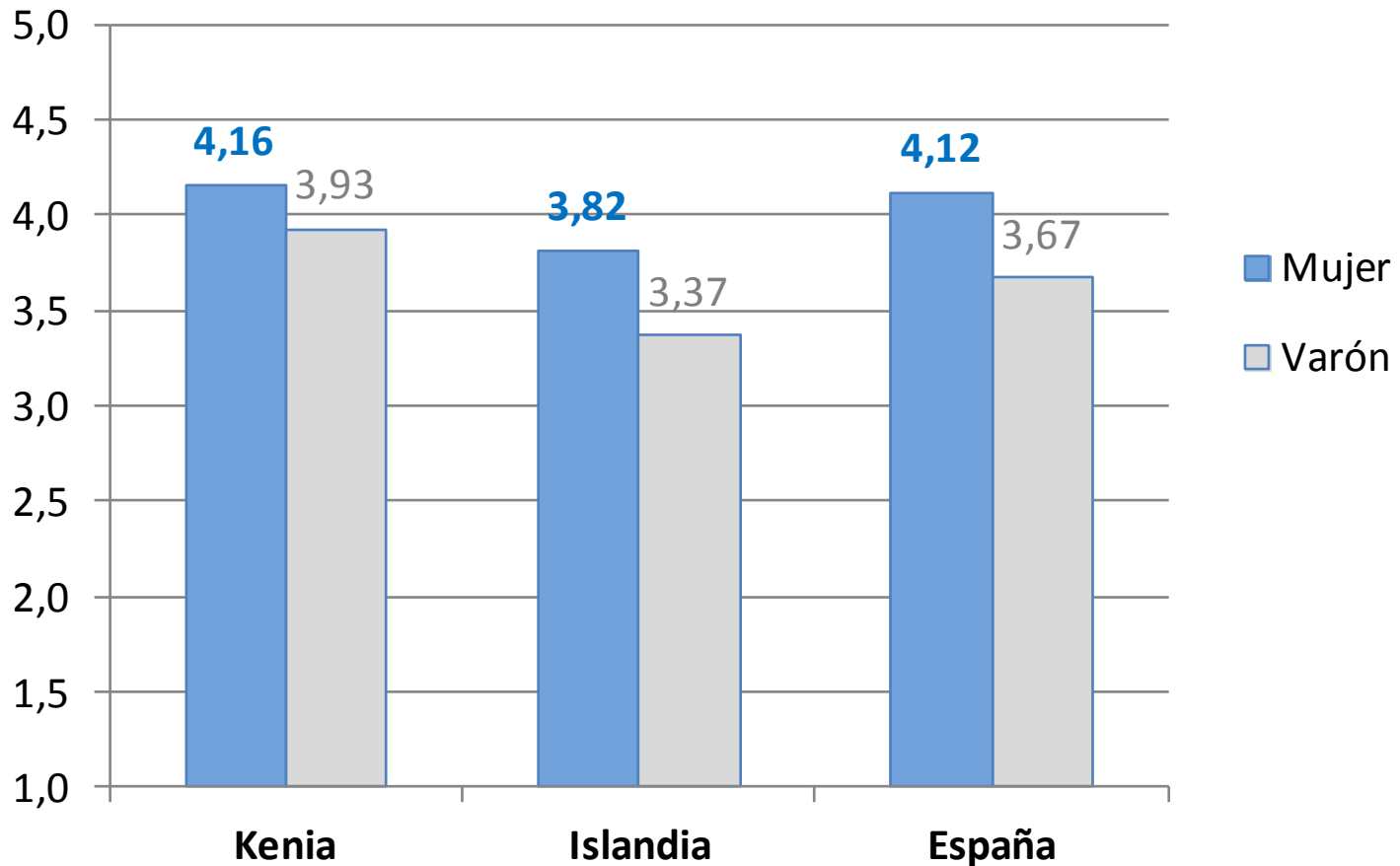
Me parecería muy importante disponer de tiempo para dedicar al cuidado de mi bebé



Muestra de 2.392 estudiantes universitarios/as; encuesta realizada entre nov. 2013 y abril 2014.

Fuente: <http://www.ucm.es/aedipi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya.-spain-and-iceland>

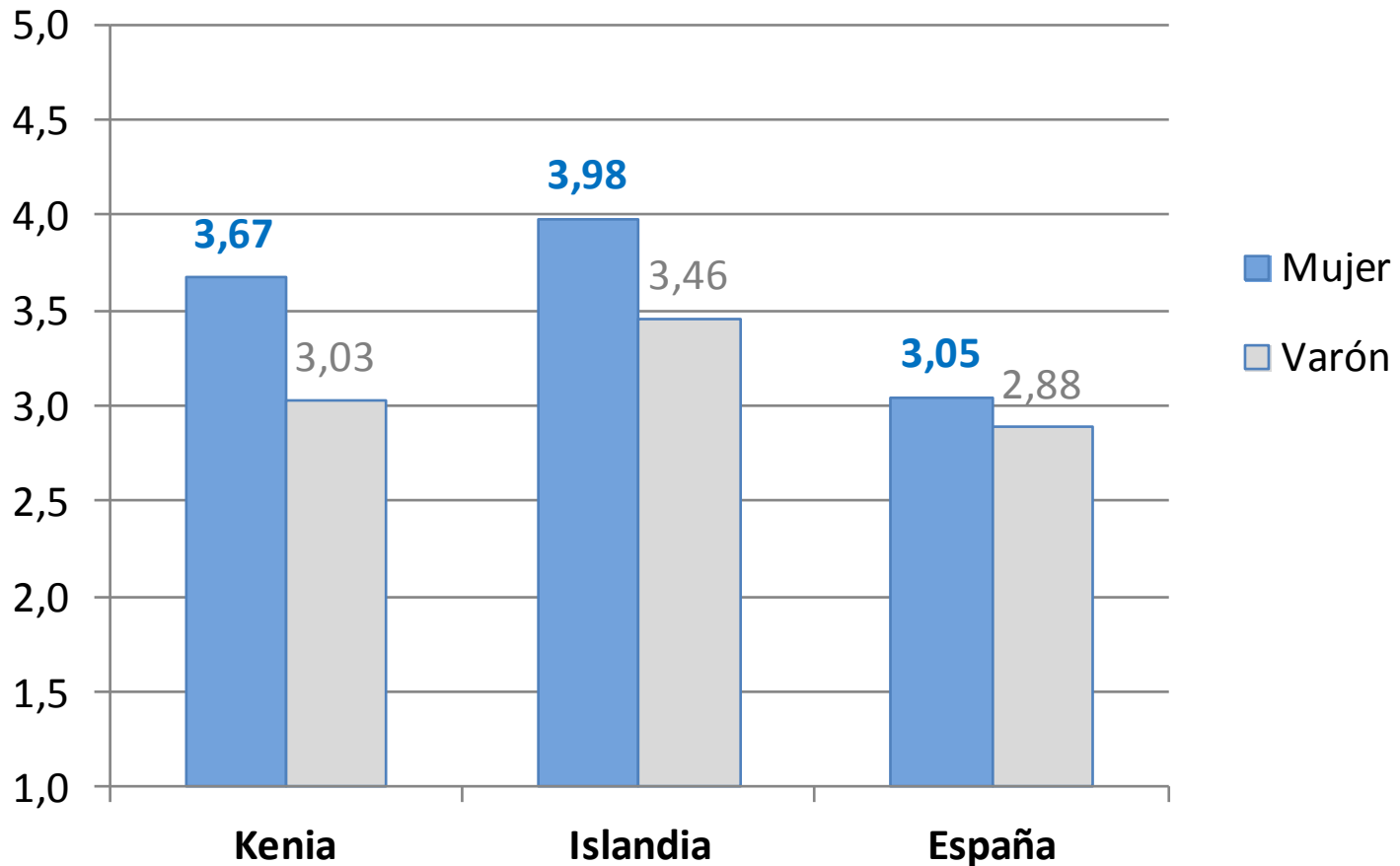
Preferiría tener salario neto mensual de 2.000\$ en una empresa en donde se pudiera conciliar fácilmente la vida laboral- familiar, que tener un salario neto mensual de 4.000\$ en una empresa en donde fuera muy difícil conciliar la vida laboral- familiar



Muestra de 2.392 estudiantes universitarios/as; encuesta realizada entre nov. 2013 y abril 2014.

Fuente: <http://www.ucm.es/aedipi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya.-spain-and-iceland>

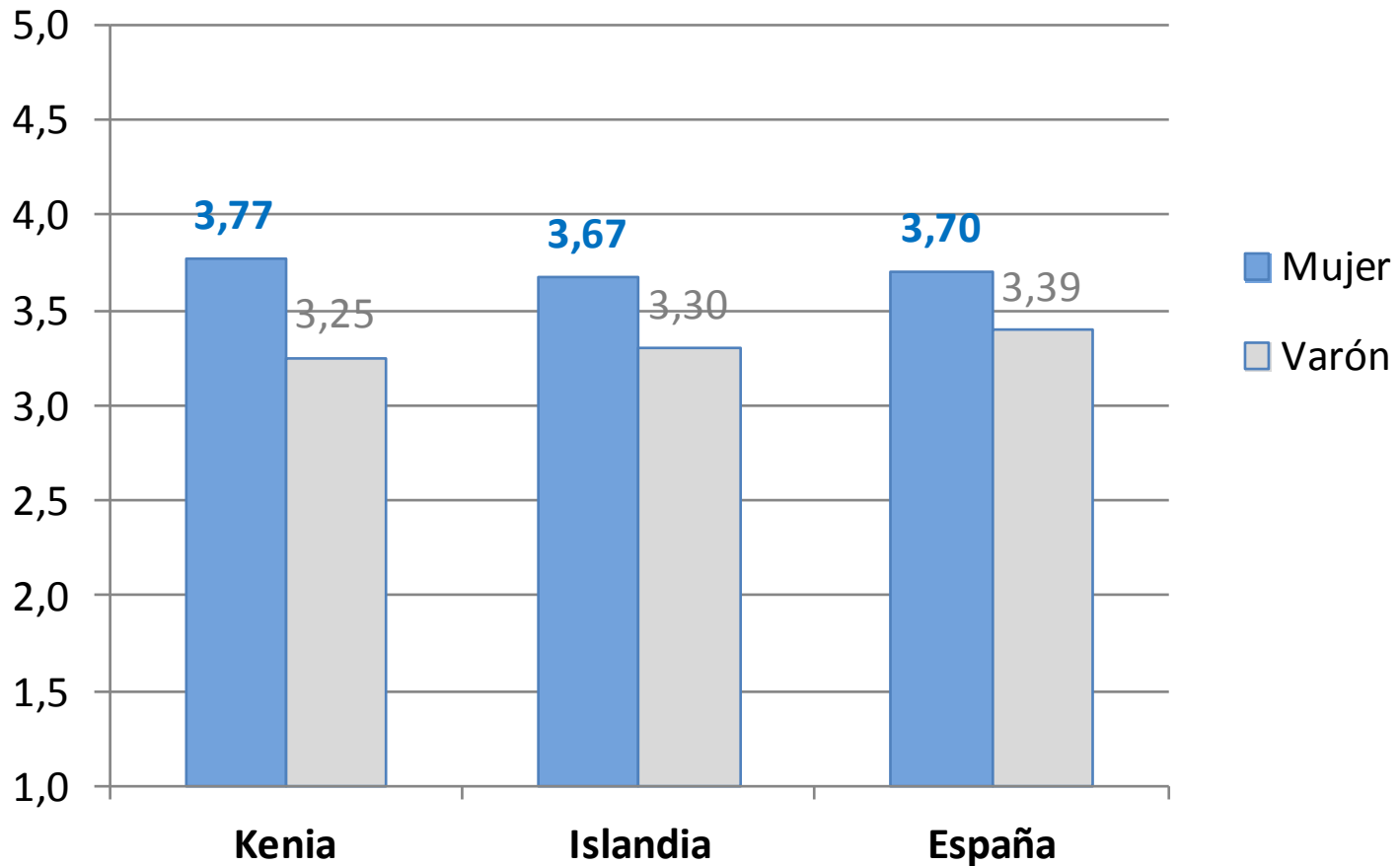
Contemplantaría la posibilidad de interrumpir mi carrera profesional durante algún tiempo para dedicarme exclusivamente al cuidado de mis hijos pequeños



Muestra de 2.392 estudiantes universitarios/as; encuesta realizada entre nov. 2013 y abril 2014.

Fuente: <http://www.ucm.es/aedipi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya.-spain-and-iceland>

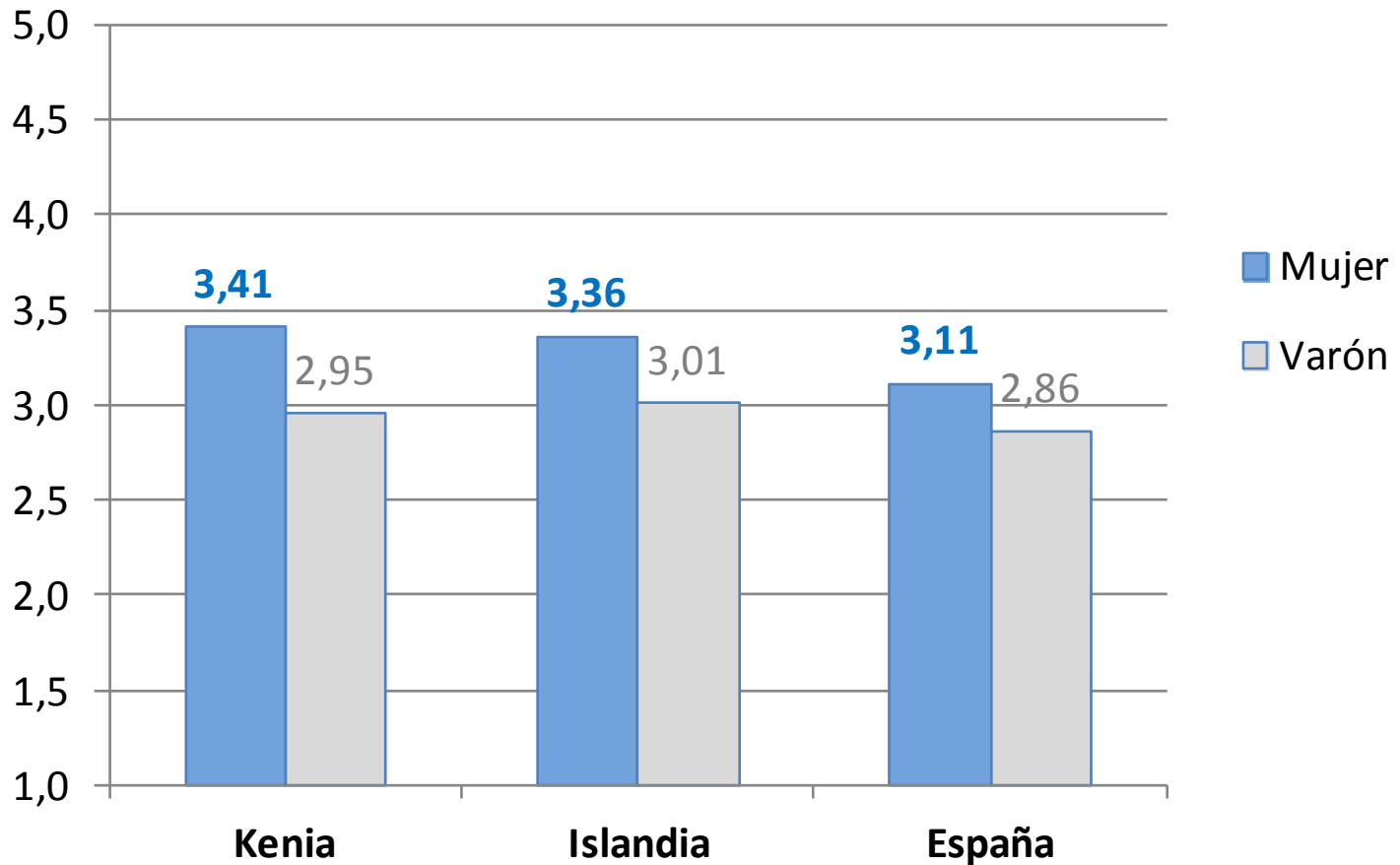
Si fuera posible en mi trabajo, me tomaría la excedencia por cuidado de hijos durante los primeros meses o años de vida de mi hijo



Muestra de 2.392 estudiantes universitarios/as; encuesta realizada entre nov. 2013 y abril 2014.

Fuente: <http://www.ucm.es/aedipi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya.-spain-and-iceland>

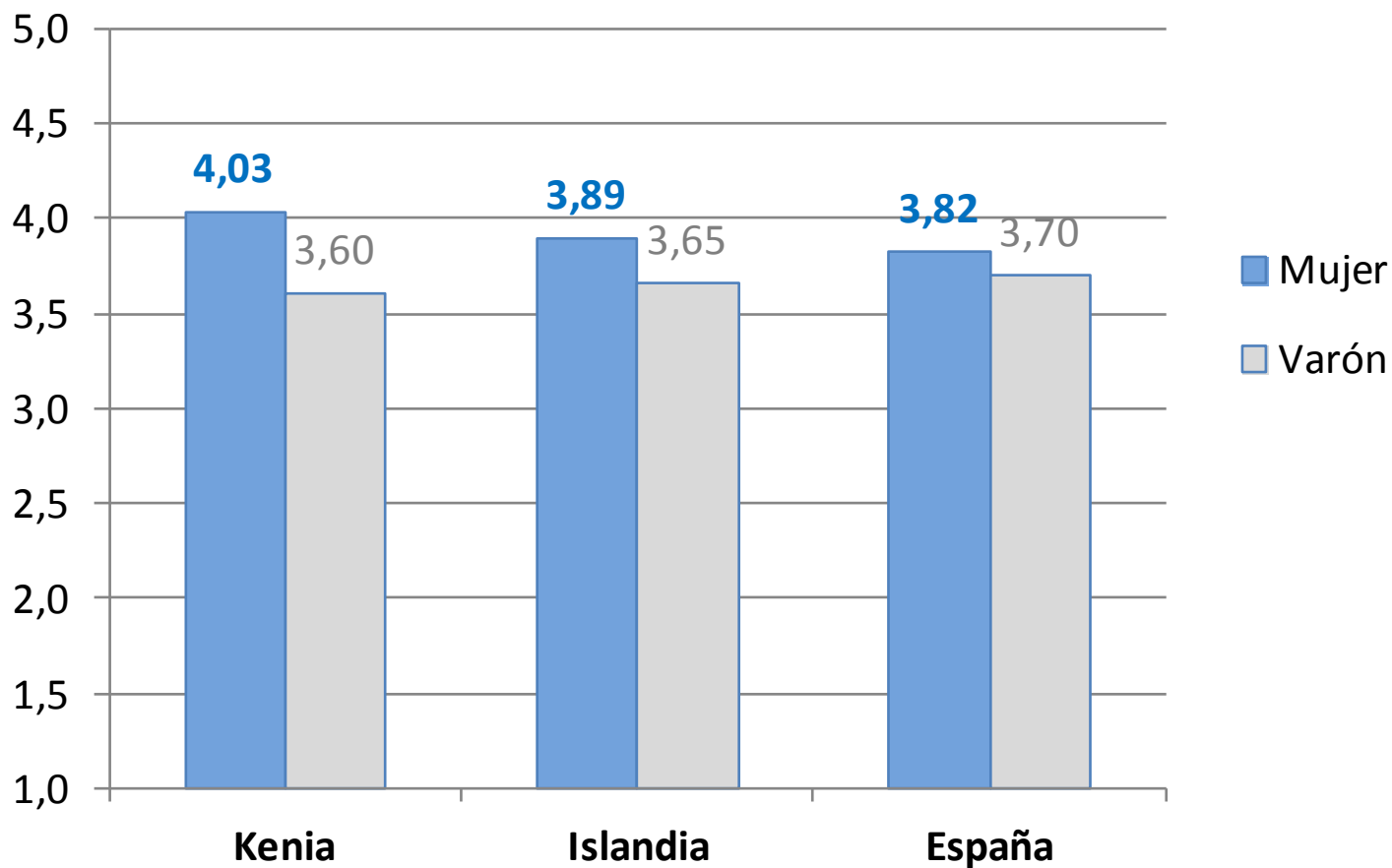
Si fuera posible en mi trabajo, pasaría a trabajar a tiempo parcial



Muestra de 2.392 estudiantes universitarios/as; encuesta realizada entre nov. 2013 y abril 2014.

Fuente: <http://www.ucm.es/aedipi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya.-spain-and-iceland>

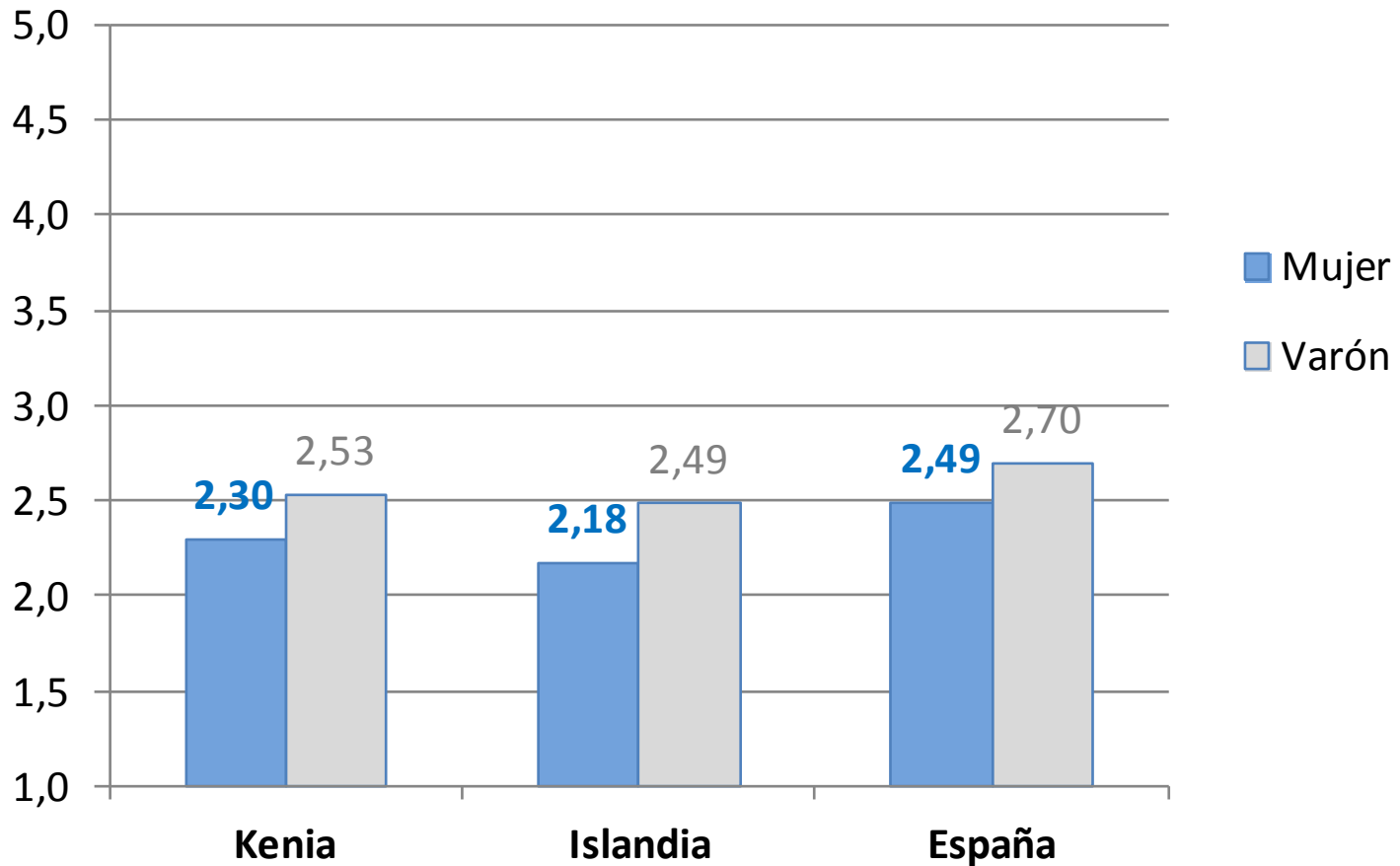
Si fuera posible en mi trabajo, reduciría mi jornada laboral en una o dos horas al día durante los primeros meses o años de vida de mi hijo



Muestra de 2.392 estudiantes universitarios/as; encuesta realizada entre nov. 2013 y abril 2014.

Fuente: <http://www.ucm.es/aedipi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya.-spain-and-iceland>

Yo continuaría en el trabajo de mi elección incluso cuando ello implicara tener que recortar de manera importante el tiempo dedicado al cuidado de mis hijos



Muestra de 2.392 estudiantes universitarios/as; encuesta realizada entre nov. 2013 y abril 2014.

Fuente: <http://www.ucm.es/aedipi/comparative-analysis-of-professional-aspirations-of-female-and-male-university-students-from-kenya.-spain-and-iceland>

**¡Gracias por
vuestra atención!**

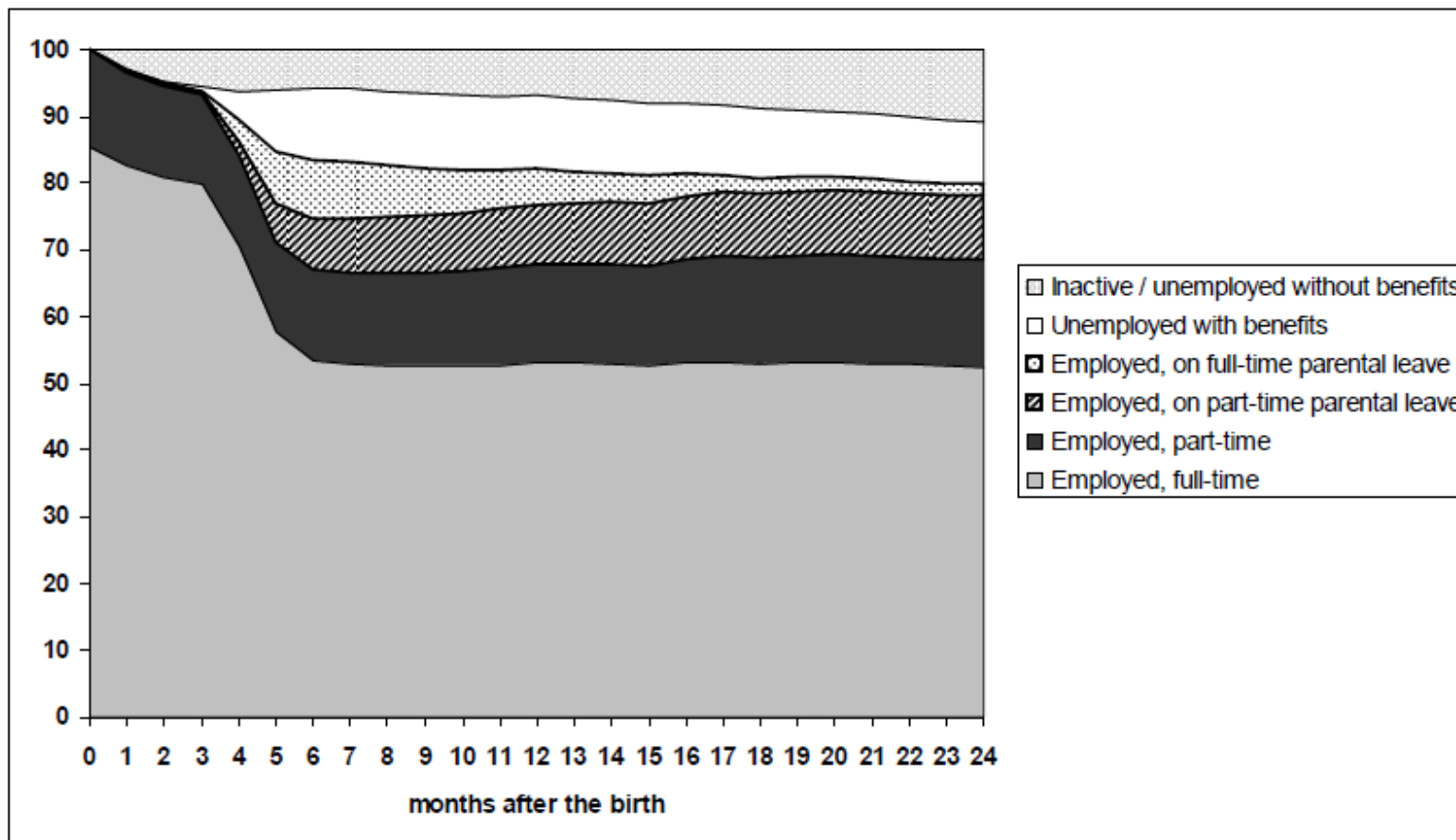


¿Falta de corresponsabilidad?
Ejemplo de lo que sucede al tener un hijo...



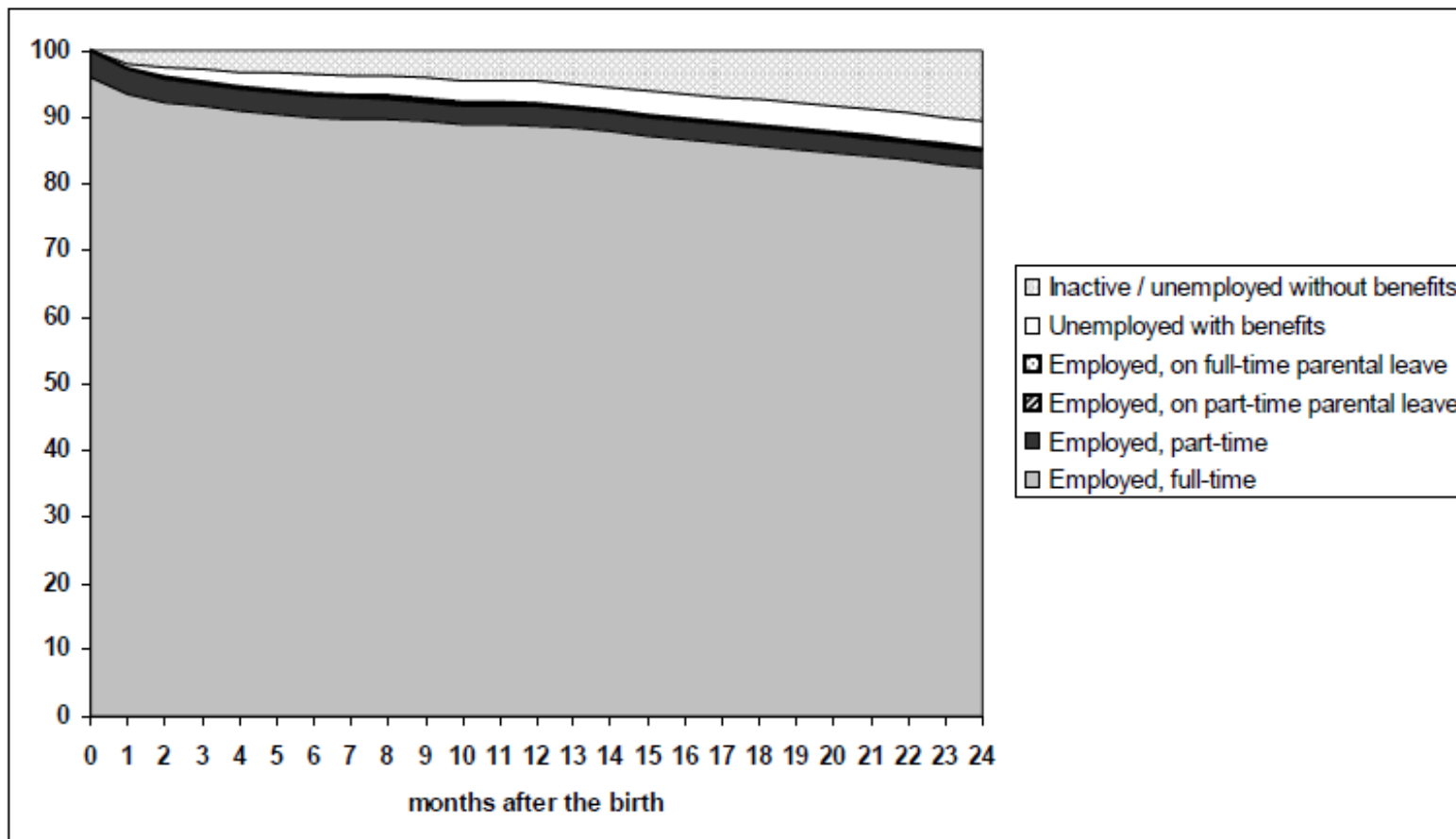
¿Cómo es la reincorporación al trabajo tras tener un hijo/a? (¿Penalización por maternidad?)

Evolución de la relación laboral de las **madres** que tenían empleo en el momento de tener su primer hijo. España: cohorte de niños/as nacidos en 2005 y 2006.



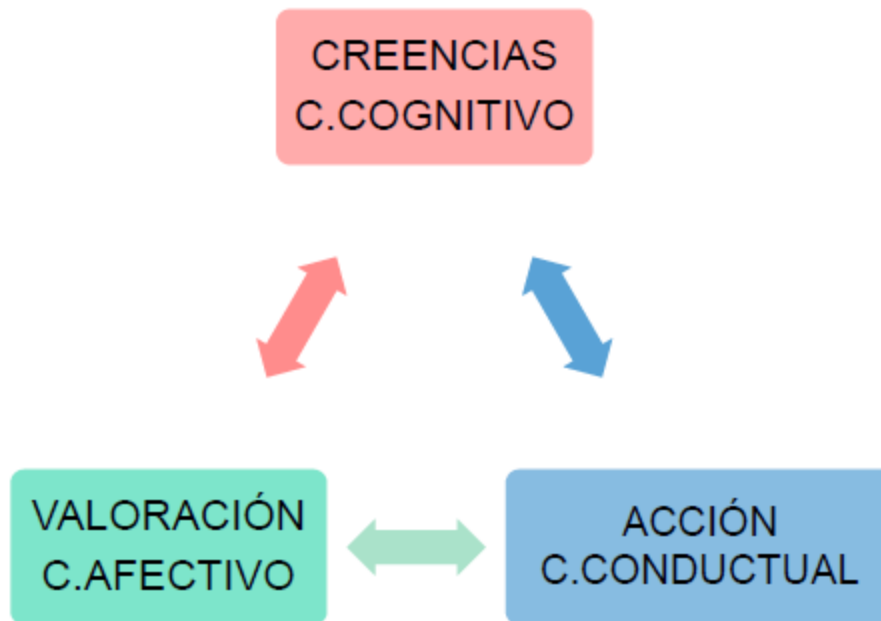
Fuente: Irene Lapuerta (2014): “First-time Mothers' Employment Transitions after Childbirth in Spain: Is Part-time Parental Leave an Alternative?”, *Sex Roles*, (forthcoming)

Evolución de la relación laboral de los **padres** que tenían empleo en el momento de tener su primer hijo. España: cohorte de niños/as nacidos en 2005 y 2006.



Fuente: Irene Lapuerta (2014): "First-time Mothers' Employment Transitions after Childbirth in Spain: Is Part-time Parental Leave an Alternative?", *Sex Roles*, (forthcoming)

¿QUÉ SON LOS ESTEREOTIPOS?



- Son **creencias compartidas** sobre un grupo de personas.
- Algunos rasgos conllevan una **valoración positiva, negativa, o neutra** (Greenwald & Banaji 1998)
- Llevan asociados un **comportamiento** congruente con ellos



Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad

Grupo de Investigación UCM 940051

Grupo de Investigación Complutense num 940051

Análisis Económico de la Discriminación y Políticas de Igualdad

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