Economía y género

Grado de Economía. 4º Curso, optativa libre

Curso 2014-2015

Presentaciones y material de apoyo

Prof. José Andrés Fernández Cornejo
jafercor@ccee.ucm.es
https://www.ucm.es/aedipi

Índice

- **Trabajos y lecturas de clase**
- **Introducción**
- **Tema 3**. La familia como unidad económica. Perspectivas teóricas
- **Tema 4**. Análisis de la oferta de empleo
- **Tema 5**. Diferencias de género en la inversión en educación
- **Tema 6**. Otras explicaciones por el lado de la oferta de las diferencias de género observadas en el mercado laboral
- **Tema 7**. Discriminación en el mercado laboral

Lecturas para comentar en clase

Se trata de una serie de artículos o estudios empíricos que hay que leer previamente y que se comentarán en la clase siguiente. Para organizar este tipo de actividad, un alumno/a puede ocuparse de preparar un resumen del artículo (en power point) y exponerlo en clase, y eso serviría de base para que el conjunto de la clase comentara los resultados.

Lectura 1. Shelley J. Correll; Stephen Benard; e In Paik (2007): "**Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?**", *American Journal of Sociology*, 112(5), pp. 1297-1339

Lectura 2. Uri Gneezy; Kenneth L. Leonard; y John A. List (2009): "**Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society**", *Econometrica*, 77(5), 1637-1664

Lectura 3. C. A. Moss-Racusin; J. F. Dovidio; V. L. Brescollc; M. J. Grahama; y J. Handelsman (2012), **"Science faculty's subtle gender biases favor male students",** PNAS, http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109

Lectura 4. Correll, Shelley J. (2004): "**Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations**", *American Sociological Review*, Feb 2004; 69 (1), 93-113 http://asr.sagepub.com/content/69/1/93.abstract

Lectura 5. Vishal K. Gupta; A. Banu Goktan; Gonca Gunay (2014): "**Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective**", *Journal of Business Venturing*, 29, 273–288

Lectura 6. Bertrand, M.; Chugh, D.; y Mullainathan, M. (2005): "**Implicit Discrimination**", *American Economic Review*, 95(2), 94-98 http://pages.stern.nyu.edu/~dchugh/articles/2005_AER.pdf

Lectura 7. Ásdís A. Arnalds; Guðný Björk Eydal; y Ingólfur V. Gíslason (2013): "**Equal rights to paid parental leave and caring fathers- the case of Iceland***", Icelandic Review of Politics and Administration* , 9(2), 323-344 http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2013.9.2.4

Lectura 8 . Meil, G. (2014): ***Análisis de la encuesta sobre percepción social de la violencia de género***, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/PDFS/Percepcion_Social_VG_.pdf

Lectura 9 . Goldin, C. and Shim, M. (2004): "**Making a Name: Women's Surnames at Marriage and Beyond**", *Journal of Economic Perspectives*, 18(2), 143-160 http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/making_a_name_womens_surnames_at_marriage_and_beyond.pdf

Lectura 10. World Economic Forum, ***The Global Gender Gap Report 2013*** http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

Lectura 11. Milagros Sainz Ibáñez, "**Sacando los pies del tiesto**", en Castaño, Cecilia y Webster, Juliet (ed.), "**Género, ciencia y tecnologías de la información**", Aresta, http://www.editorialaresta.com/cataleg.php?lang=en&LLIBRE_ID=86

Lectura 12. Bertrand, M. y Mullainathan, S. (2004): "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labormarket discrimination", *The American Economic Review*, 94(4), pp. 991-1013.
http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/0002828042002561

Lectura 13. Benard, S. and Correll, S. J. (2010): "Normative Discrimination and the Motherhood Penalty", *Gender & Society 2010 24: 616*
https://sociology.stanford.edu/sites/default/files/publications/normative_discrimination_and_the_motherhood_penalty.pdf

Lectura 14. Castaño, C. y Webster, J. (2014): "Entender el género en la ciencia y la tecnología", en Castaño, Cecilia y Webster, Juliet (ed.), "Género, ciencia y tecnologías de la información", Aresta, http://www.editorialaresta.com/cataleg.php?lang=en&LLIBRE_ID=86

Posibles trabajos a realizar

Se trata de una serie de trabajos empíricos sobre temas relacionados con los diferentes ámbitos de la desigualdad de género. Los resultados se expondrán en clase.

Trabajo 1. Análisis de la brecha salarial de género en España con datos de la La Encuesta de Estructura Salarial (INE)
http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133&file=inebase&L=0

Trabajo 2. Situación actual de la segregación de género en el ámbito de estudios en España. FP y estudios universitarios
http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas.html

Trabajo 3. Análisis de la evolución en las tasas de actividad, ocupación y paro de las mujeres y los hombres en España con datos de la EPA
http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_inicio.htm

Trabajo 4. División del trabajo doméstico y de cuidados entre los miembros de la pareja en España con datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-10
http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=0

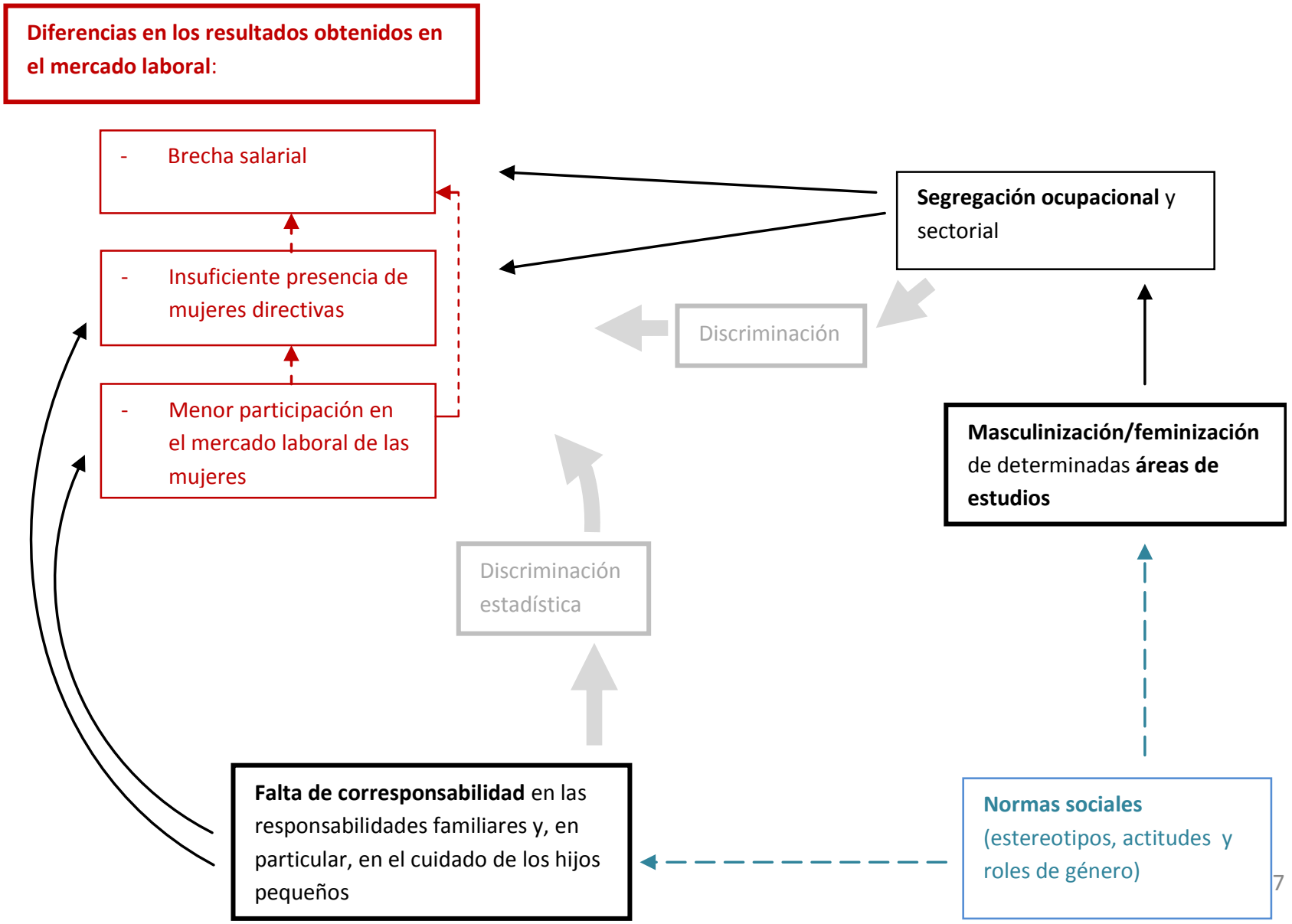
Trabajo 5. Análisis de la presencia femenina en los puestos directivos en España con datos de la EPA y de la CNMV
https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=22

Trabajo de campo a realizar entre todos

Se trataría de realizar un experimento tipo “amenaza del estereotipo”, a pequeña escala, entre alumnos de la facultad. El fenómeno concreto a investigar y el diseño del experimento se irían determinando a lo largo del curso.

Introducción

Causas últimas de las diferencias entre hombres y mujeres en los resultados alcanzados en el mercado laboral



Tema 3

La familia como unidad económica. Perspectivas teóricas

Bibliografía:
Capítulo 3 de Blau, Ferber y Winkler (2014)

3.1. El modelo neoclásico sencillo: especialización y división del trabajo (Becker)

- Supuestos:

  - La unidad de análisis y de decisión es la familia

  - La familia maximiza la utilidad

  - La utilidad depende del consumo de **bienes básicos** (commodities)

  - Estos bienes se producen combinando
    (Ver ejemplos de "commodities")
    - **Tiempo de trabajo doméstico**
    - **Bienes y servicios comprados en el mercado** usando ingresos provenientes del mercado laboral .

  - Por tanto, la familia tiene que decidir cómo asigna el tiempo de trabajo de cada miembro entre trabajo doméstico y trabajo remunerado.

• Ventaja comparativa (absoluta y relativa).

La producción de "bienes" va a ser más eficiente si uno de los miembros de la pareja se especializa (al menos en parte) en el trabajo fuera del hogar para conseguir renta y así poder comprar los productos del mercado mientras que el otro se especializa en producción doméstica.

[Con frecuencia es la mujer la que tiene la ventaja comparativa en el trabajo doméstico (crítica: "argumento circular"…)]

• El argumento es exactamente el mismo que el de la teoría de la ventaja comparativa de David Ricardo, aplicada al comercio internacional entre países (ver anexo).

• Véanse los dos ejemplos siguientes, con dos miembros de la pareja (en lugar de dos países). Para desarrollar estos dos ejemplos, se simplifica respecto al planteamiento de Becker, y se supone que los individuos obtienen utilidad solamente de **DOS** posibles **bienes**: bienes domésticos (cuyo único input es tiempo dedicado al trabajo doméstico) y bienes de mercado (comprados con la renta obtenida en el mercado laboral).

El modelo neoclásico sencillo: especialización y división del trabajo

Ejemplo 1. Cada uno de los miembros tiene una **ventaja ABSOLUTA** en una de las 2 actividades

(Tiempo diario disponible = 8 horas)

John puede ganar 10$ por hora y puede producir bienes domésticos (por hora) valorados en 5$;

Jane puede ganar 5$ por hora y puede producir bienes domésticos (por hora) valorados en 10$

Producción separada

	Valor de los bienes de mercado	Valor de los bienes domésticos	Renta total
John	(6h × **10$**)	(2h × **5$**)	
	60$	10$	70$
Jane	(7h × **5$**)	(1h × **10$**)	
	35$	10$	45$
Total (John y Jane)	95$	20$	**115$**

Especialización (y puesta en común)

	Valor de los bienes de mercado	Valor de los bienes domésticos	Renta total
John	(8h × **10$**)	(0h × **5$**)	
	80$	0$	80$
Jane	(5h × **5$**)	(3h × **10$**)	
	25$	30$	55$
Total (John y Jane)	105$	30$	**135$**

Ejemplo 2. **Uno de los miembros tiene una ventaja absoluta en las 2 actividades**; pero cada uno de ellos tiene una **ventaja RELATIVA** en una de las 2 actividades

Dave puede ganar 10$ por hora y puede producir bienes domésticos (por hora) valorados en 5$;

Diana puede ganar 15$ por hora y puede producir bienes domésticos (por hora) valorados en 15$

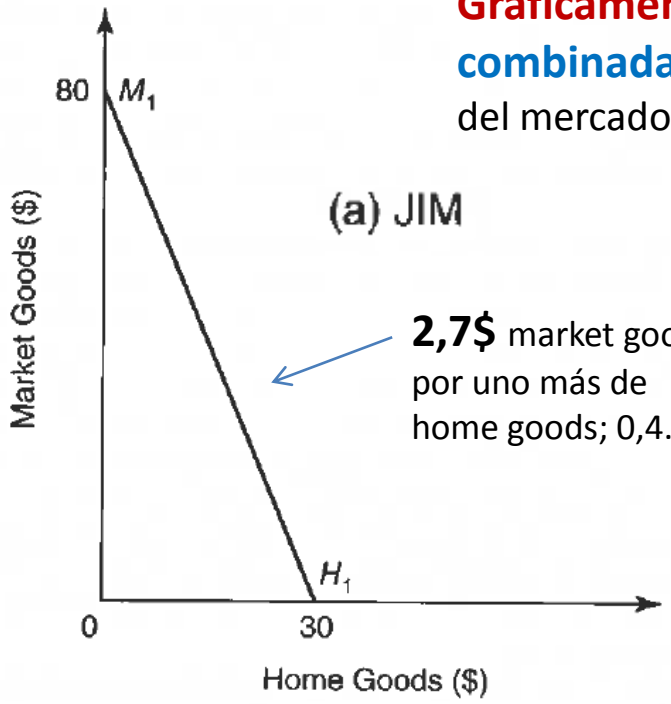
Producción separada

	Valor de los bienes de mercado	Valor de los bienes domésticos	Renta total
Dave	(6h × **10$**)	(2h × **5$**)	
	60$	10$	70$
Diana	(7h × **15$**)	(1h × **15$**)	
	105$	15$	120$
Total (Dave y Diana)	165$	25$	**190$**

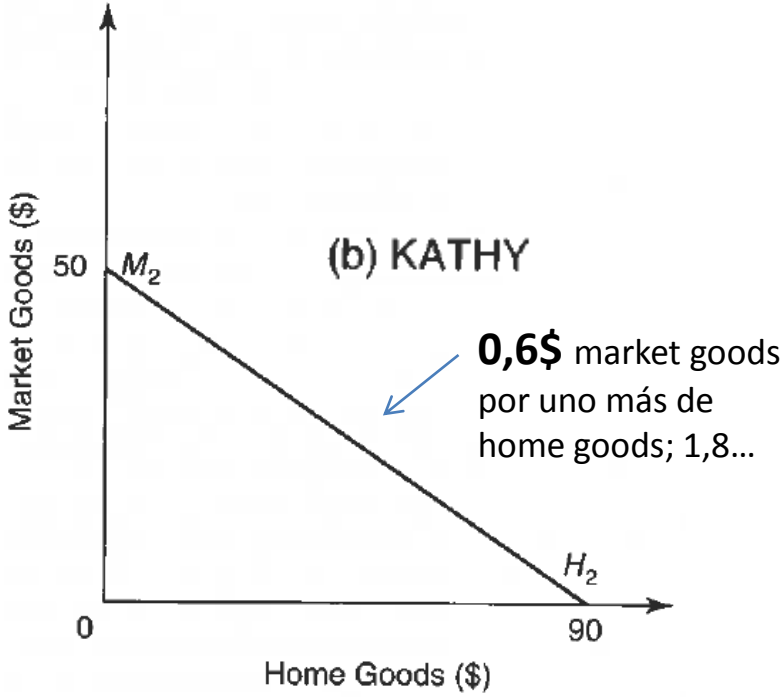
Especialización (y puesta en común)

	Valor de los bienes de mercado	Valor de los bienes domésticos	Renta total
Dave	(8h × **10$**)	(0h × **5$**)	
	80$	0$	80$
Diana	(6h × **15$**)	(2h × **15$**)	
	90$	30$	120$
Total (Dave y Diana)	170$	30$	**200$**

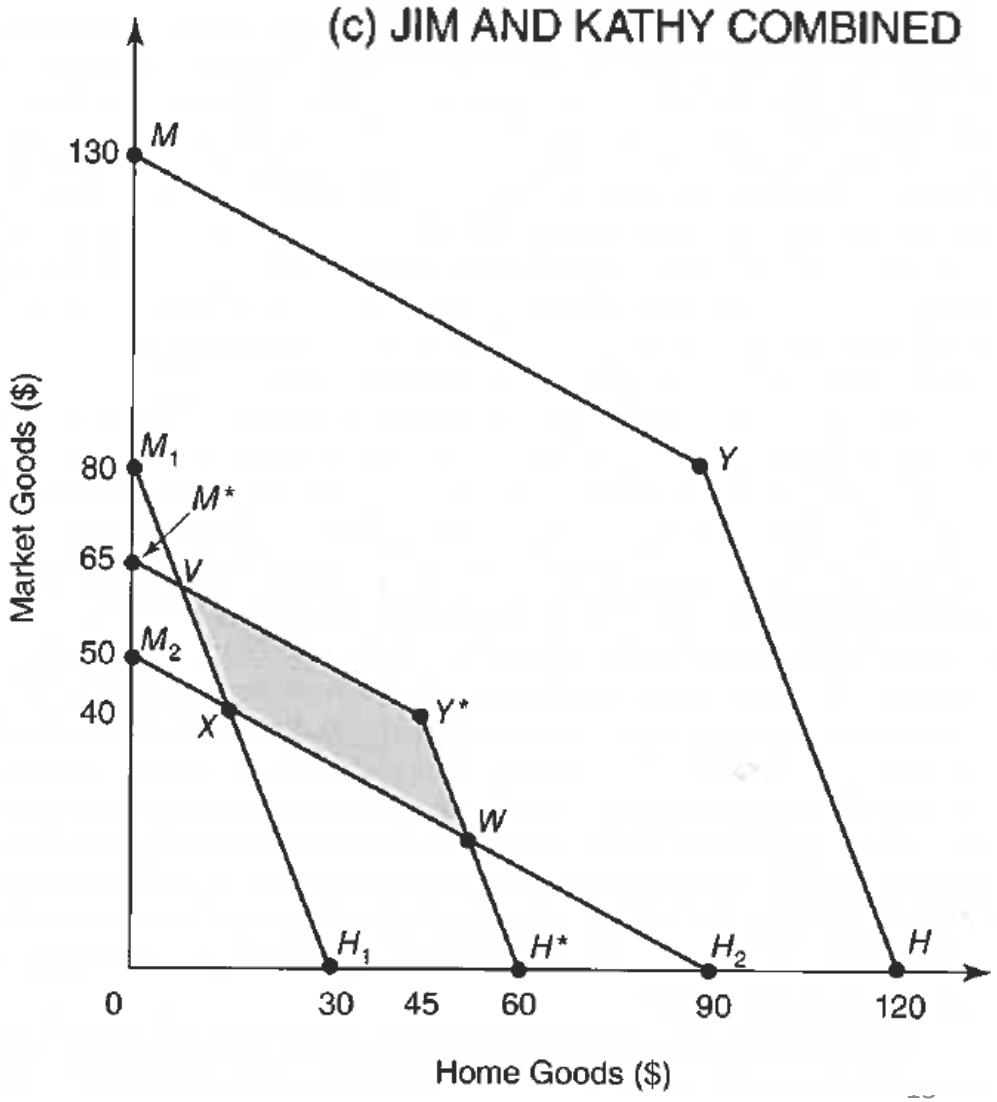
Gráficamente: fronteras de posibilidades de producción separadas y combinadas (ejemplo en el que Jim tiene una ventaja comparativa en bienes del mercado y Kathy en bienes del hogar)



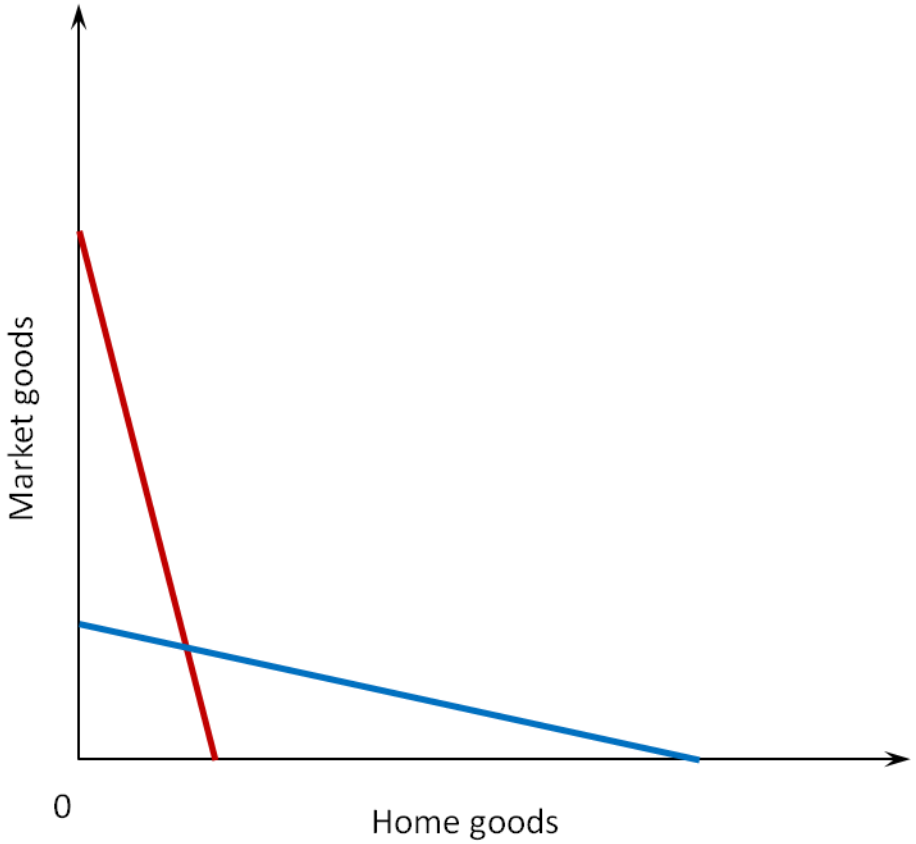
2,7$ market goods por uno más de home goods; 0,4...



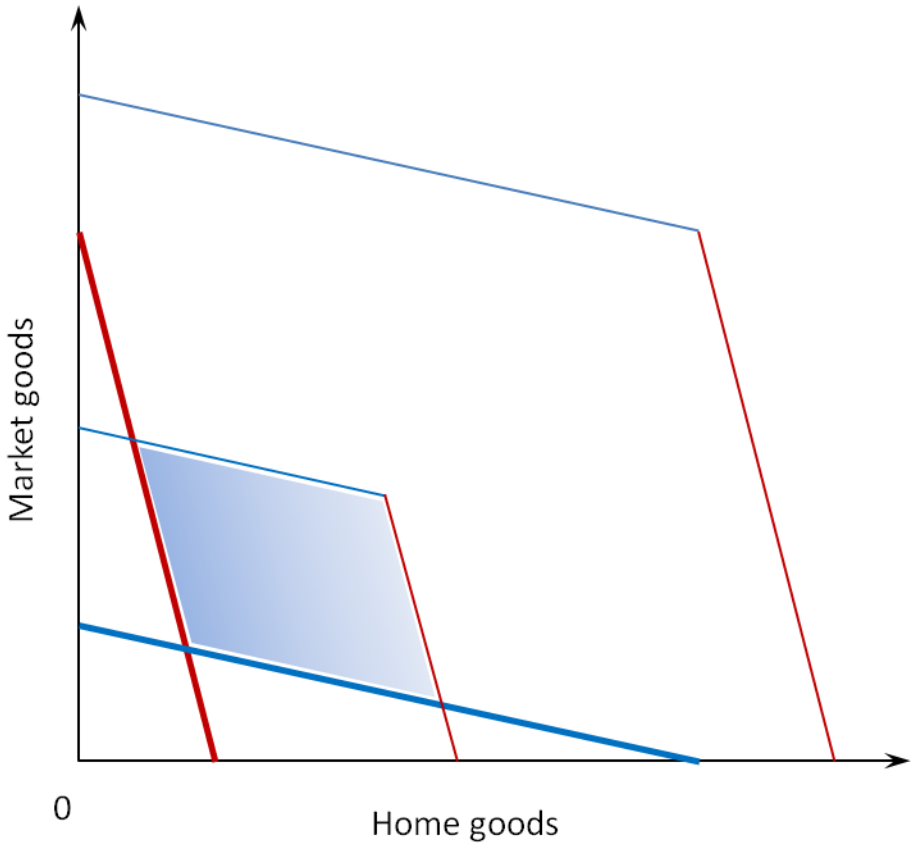
0,6$ market goods por uno más de home goods; 1,8…



• Las ganancias de la especialización serán mayores cuanto más difieran los miembros de la pareja en sus ventajas comparativas

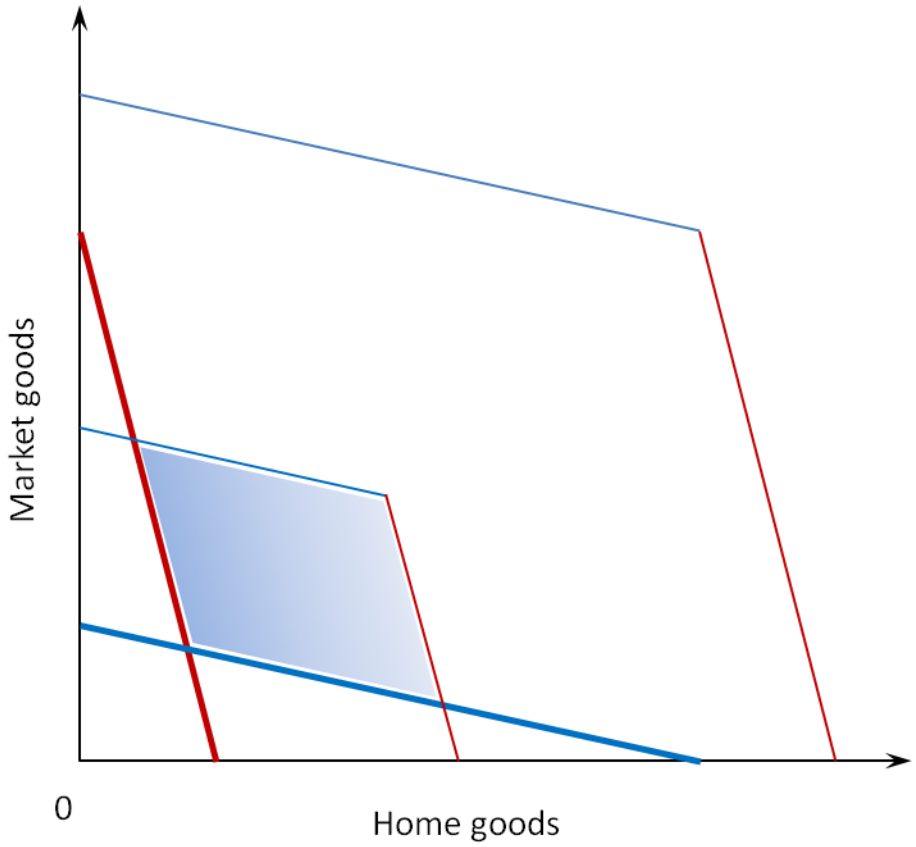


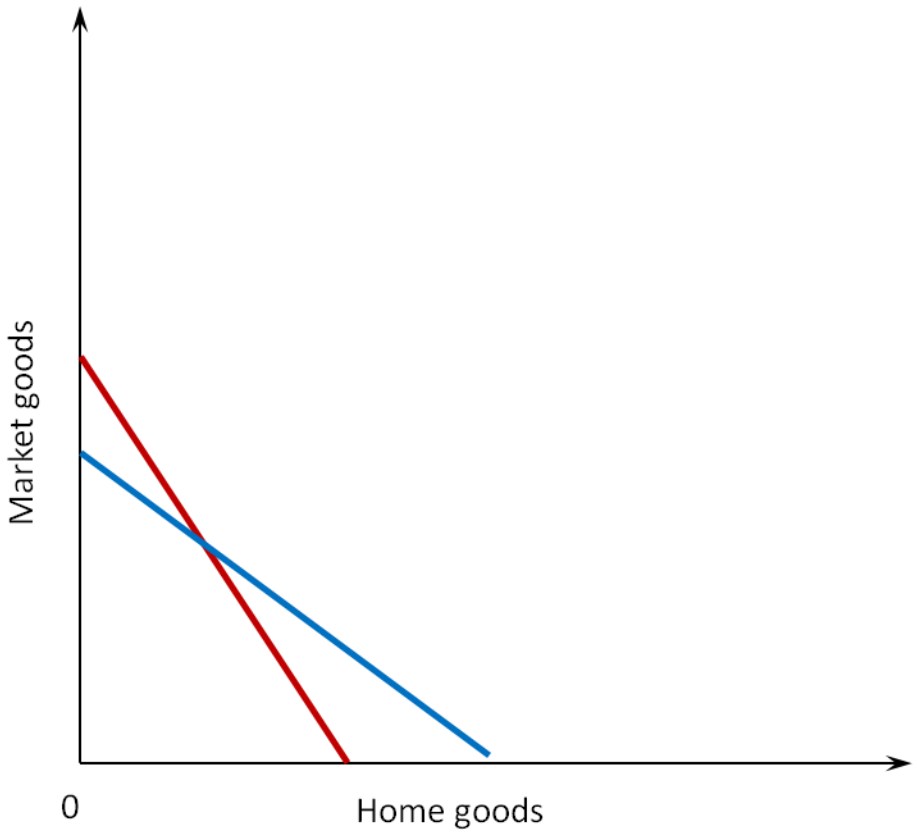
• Las ganancias de la especialización serán mayores cuanto más difieran los miembros de la pareja en sus ventajas comparativas



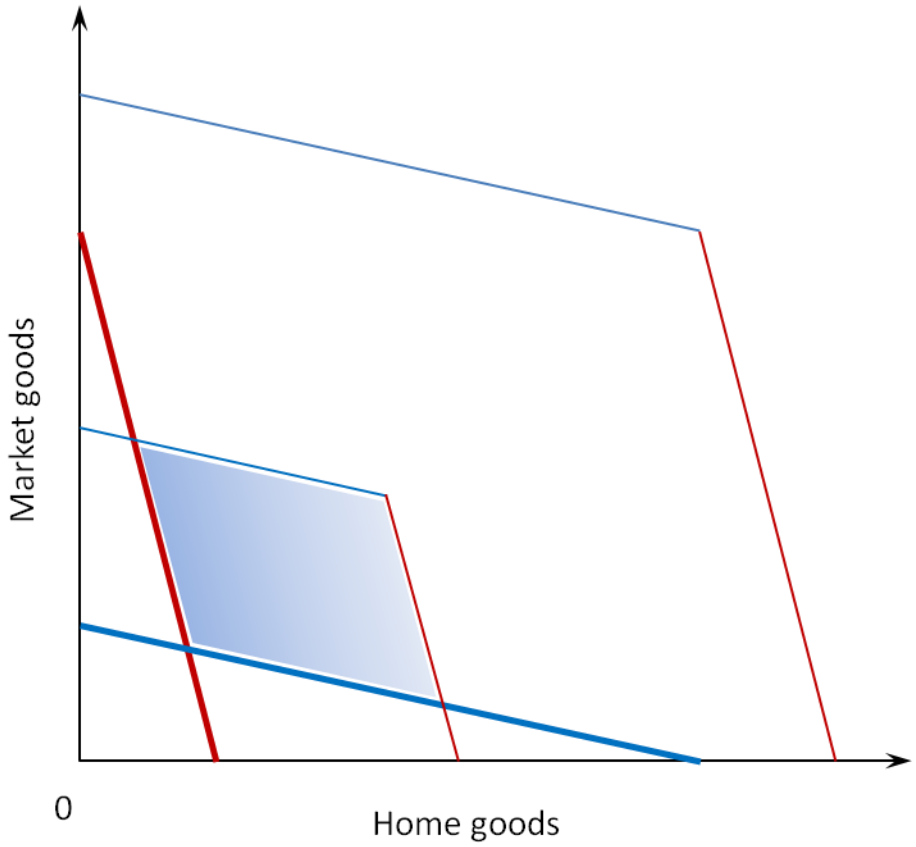
El modelo neoclásico sencillo: especialización y división del trabajo

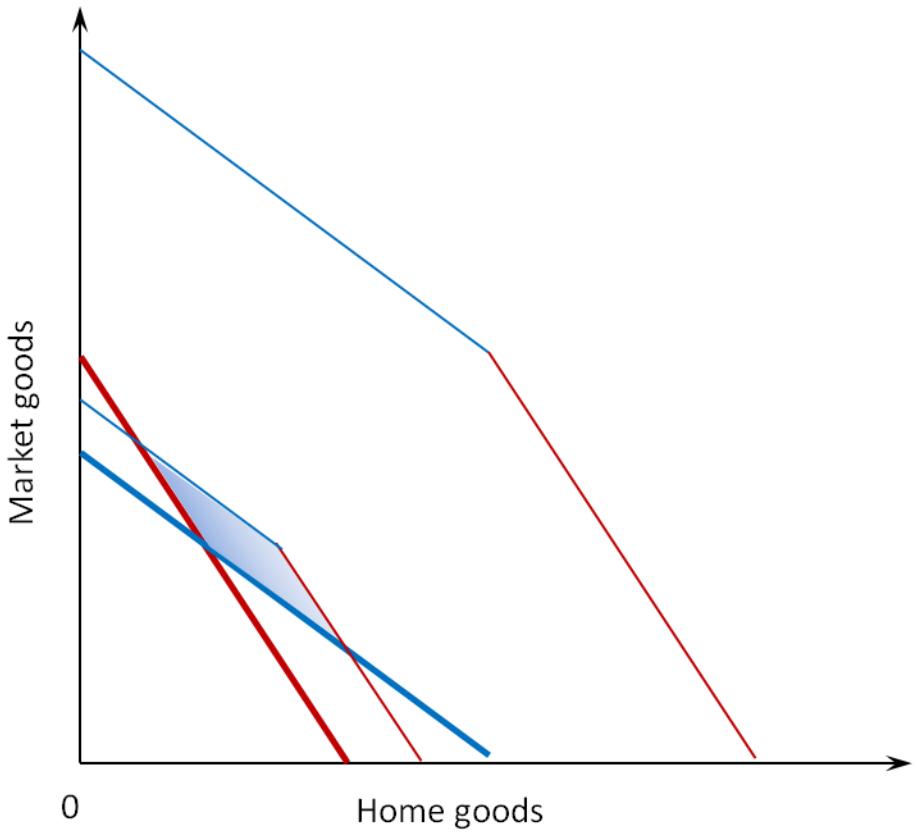
• Las ganancias de la especialización serán mayores cuanto más difieran los miembros de la pareja en sus ventajas comparativas



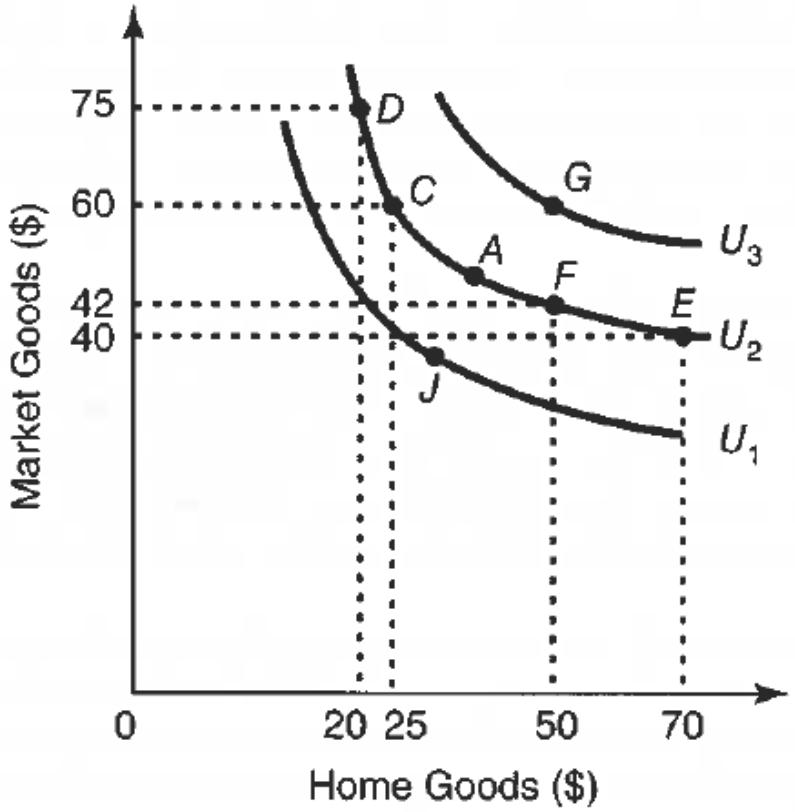


• Las ganancias de la especialización serán mayores cuanto más difieran los miembros de la pareja en sus ventajas comparativas

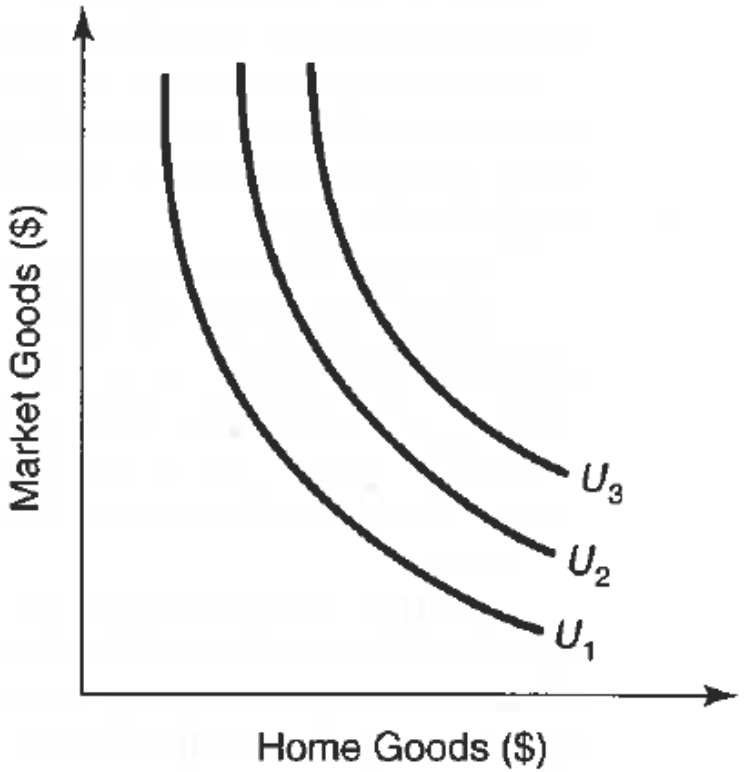




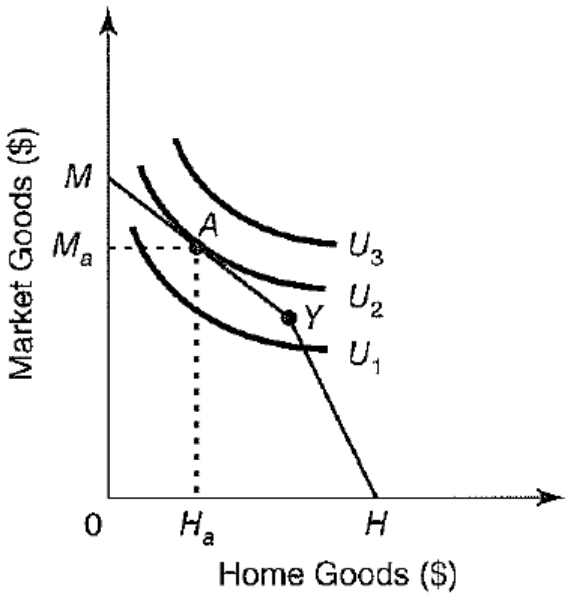
Curvas de indiferencia (suponemos que ambos miembros de la pareja tienen idénticas preferencias)



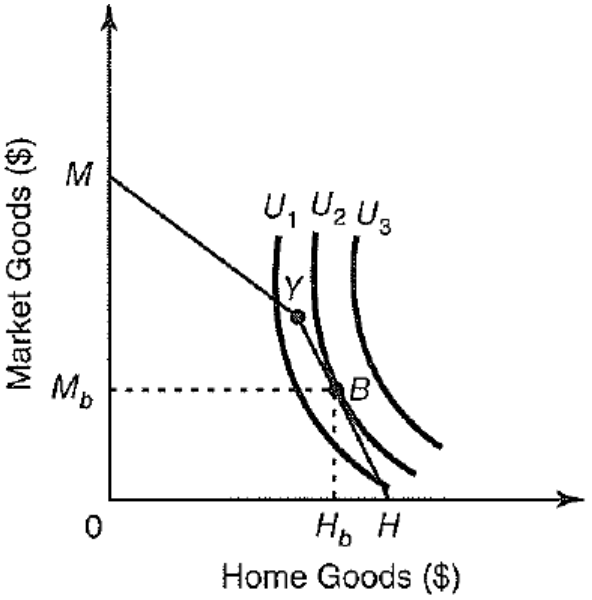
(a) RELATIVELY STRONG PREFERENCES FOR MARKET GOODS



(b) RELATIVELY STRONG PREFERENCES FOR HOME GOODS

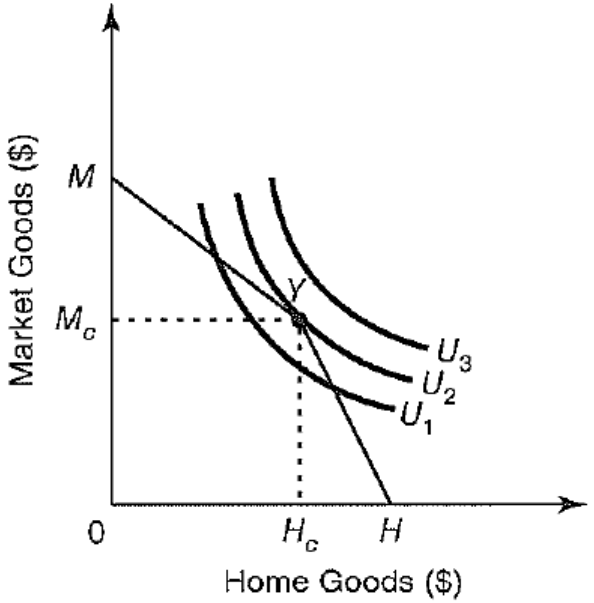


(a) RELATIVELY STRONG PREFERENCES FOR MARKET GOODS



(b) RELATIVELY STRONG PREFERENCES FOR HOME GOODS

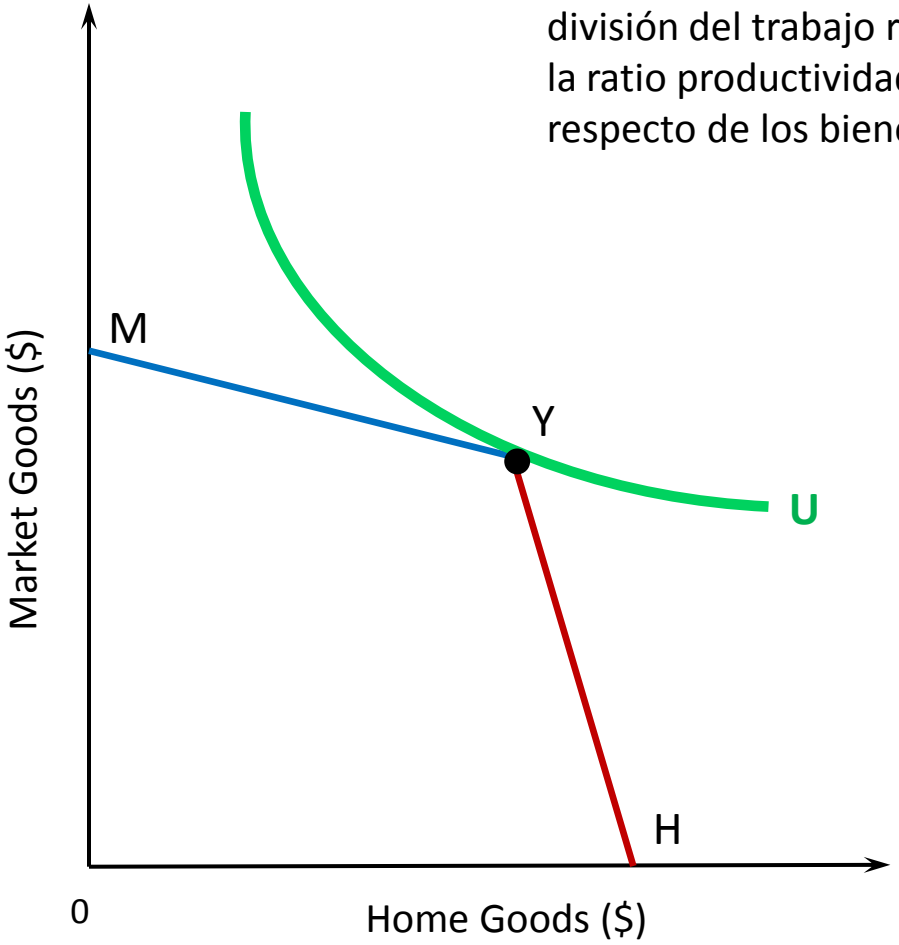
El papel de las preferencias en la determinación de la división del trabajo dentro del hogar



(c) INTERMEDIATE PREFERENCES

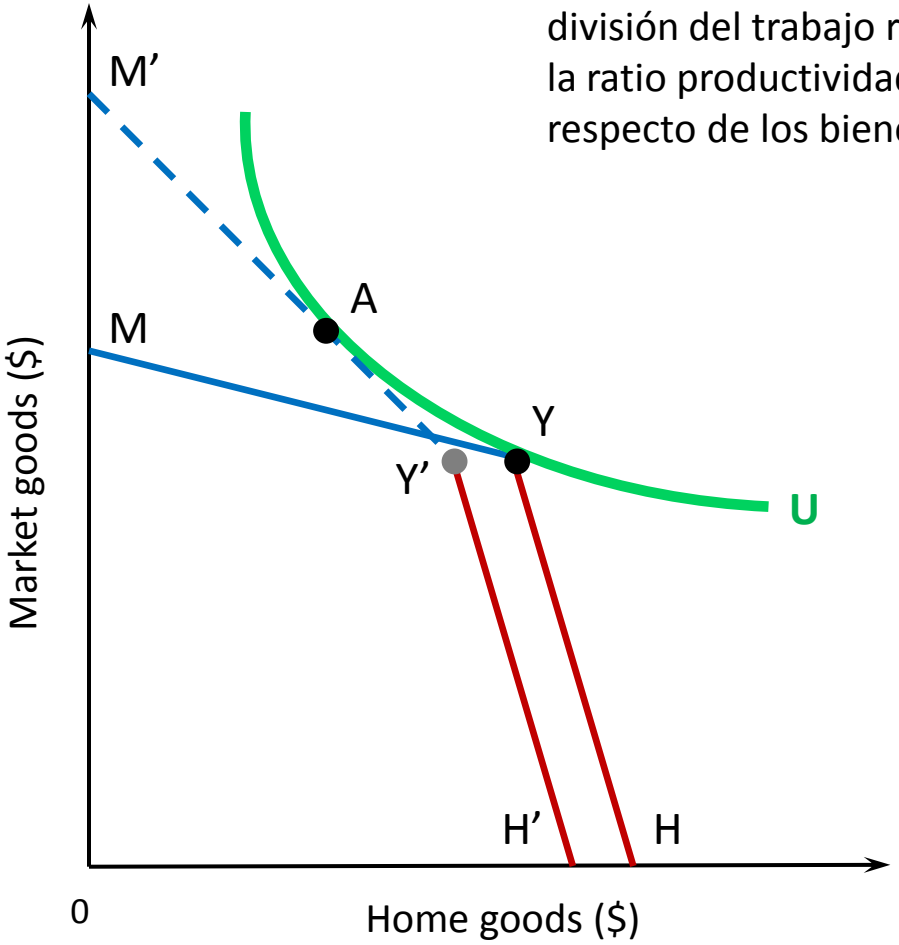
El papel de la frontera de posibilidades de producción en la determinación de la división del trabajo dentro del hogar

Dadas las preferencias (una curva de indiferencia que no varía), una frontera de posibilidades de producción diferente también puede afectar a la división del trabajo resultante **(caso 1**: aumenta la ratio productividad en los bienes de mercado respecto de los bienes domésticos de la mujer)



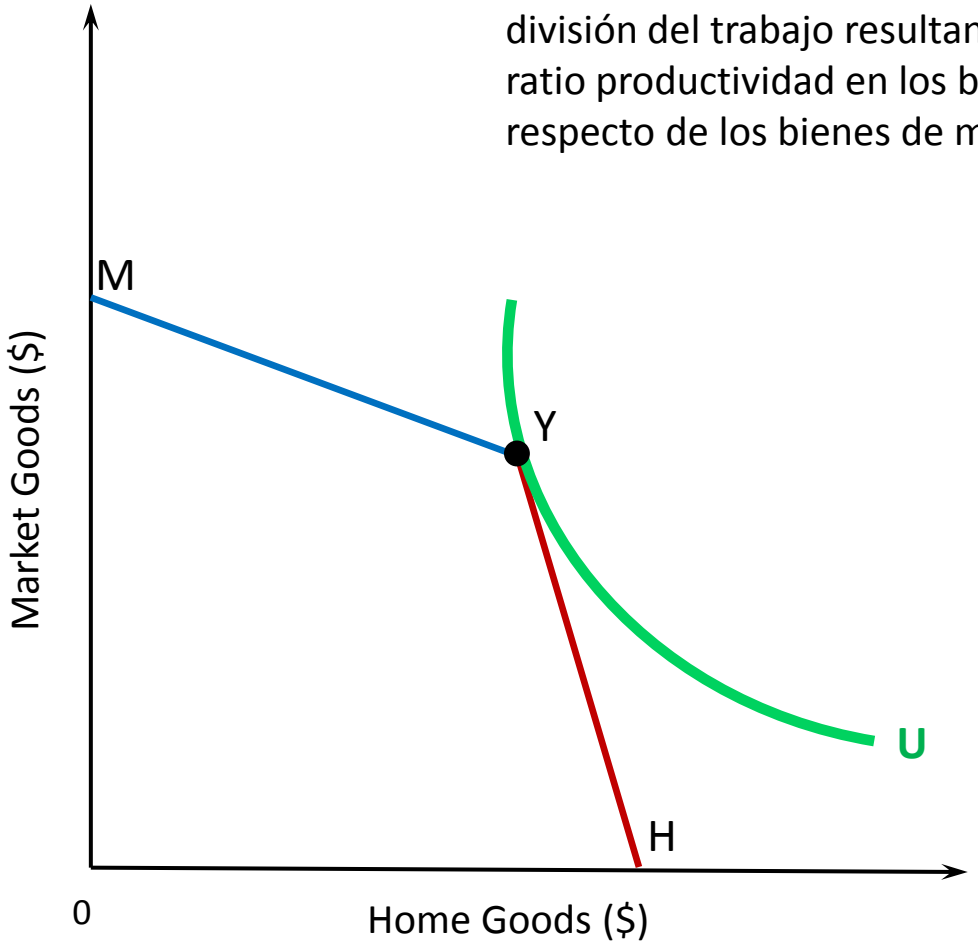
El papel de la frontera de posibilidades de producción en la determinación de la división del trabajo dentro del hogar

Dadas las preferencias (una curva de indiferencia que no varía), una frontera de posibilidades de producción diferente también puede afectar a la división del trabajo resultante **(caso 1**: aumenta la ratio productividad en los bienes de mercado respecto de los bienes domésticos de la mujer)



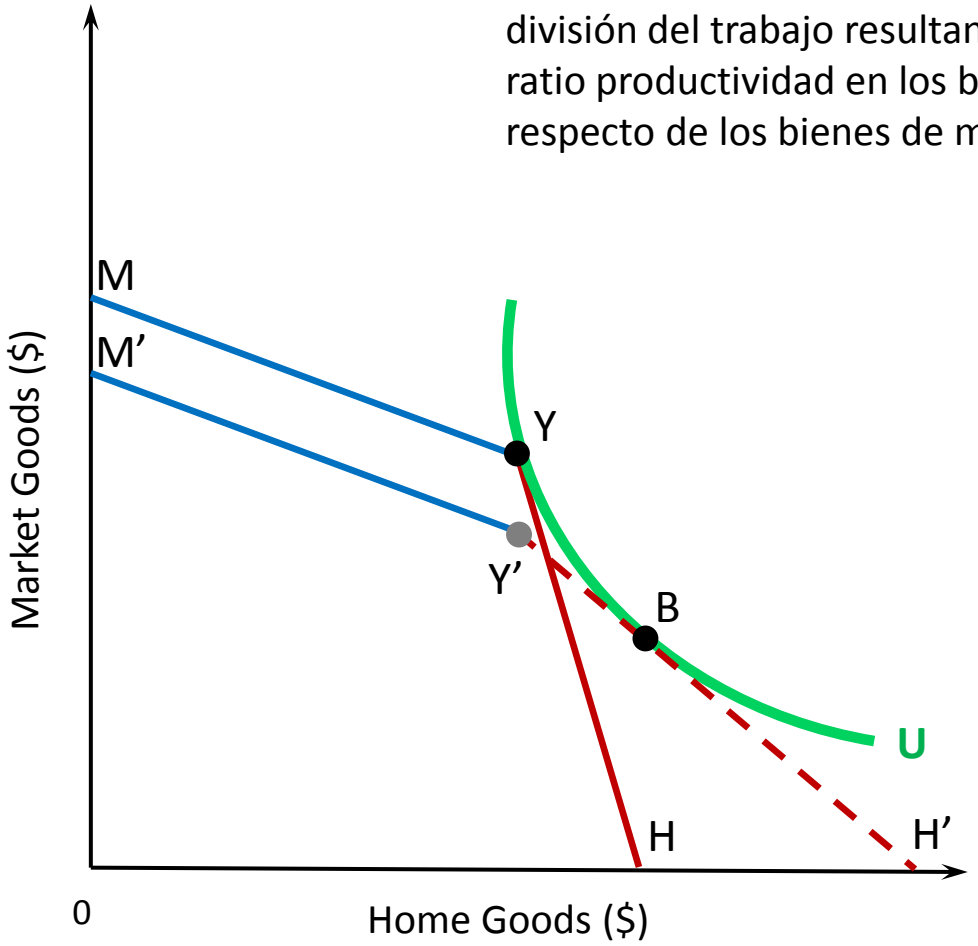
El papel de la frontera de posibilidades de producción en la determinación de la división del trabajo dentro del hogar

Dadas las preferencias (una curva de indiferencia que no varía), una frontera de posibilidades de producción diferente también puede afectar a la división del trabajo resultante **(caso 2**: aumenta la ratio productividad en los bienes de domésticos respecto de los bienes de mercado del varón)



El papel de la frontera de posibilidades de producción en la determinación de la división del trabajo dentro del hogar

Dadas las preferencias (una curva de indiferencia que no varía), una frontera de posibilidades de producción diferente también puede afectar a la división del trabajo resultante **(caso 2**: aumenta la ratio productividad en los bienes de domésticos respecto de los bienes de mercado del varón)



EVIDENCIA EMPÍRICA: ¿Cómo podemos medir el tiempo que dedican las personas al trabajo remunerado y al no remunerado?
A través de las **encuestas de empleo del tiempo**

En España disponemos de:
- Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, INE
- Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003, INE
http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=0

Instrucciones de cumplimentación

¿Cómo se debe cumplimentar el diario?

Si realizó más de una actividad simultáneamente, escriba la que considere principal.
Si realizó más de una actividad consecutiva en el intervalo de 10 minutos, incluya la que le llevó más tiempo.
Si estaba haciendo algo que considera demasiado privado regístrelo como personal.

¿A qué hora comenzó esta actividad? 2|3 hh 1|0 mm

Hora	(1) ¿Qué estaba haciendo? Escriba su actividad principal para cada intervalo de 10 minutos. Una actividad en cada línea.	Ordenador o internet @	(2) ¿Qué más estaba haciendo? Registre la más importante de las actividades que realizaba al mismo tiempo que la actividad principal.	Ordenador o internet @
06:00–06:10	Dormir	☐		☐
06:10–06:20	"	☐		☐
06:20–06:30	"	☐		☐
06:30–06:40	Aseo, ducha	☐		☐
06:40–06:50	Despertar a los niños	☐		☐
06:50–07:00	Vestirme	☐	Escuchar la radio	☐
07:00–07:10	Desayunar	☐	Leer una revista	☐
	No es necesario que detalle lo que estaba haciendo en el trabajo pero anote lo que hace durante los descansos o las pausas para la comida en el trabajo, por ejemplo: comer, dar un paseo... Si se lleva trabajo a casa, menciónelo.			
10:50–11:00	Trabajo	☒		☐
11:00-11:10	"	☒		☐
11:10-11:20	Tomar café	☐	Charlar con los compañeros	☐
	Separe los desplazamientos de la actividad causante de los mismos, por ejemplo: caminar hasta la parada del autobús, ir en autobús hasta el centro comercial, comprar, ir en autobús a casa...			
18:00–18:10	Autobús del trabajo al colegio	☐	Escuchar la radio	☐
18:10–18:20	Hablar con la maestra	☐		☐
18:20–18:30	Ir a pie al supermercado	☐	Charlar con los niños	☐
18:30–18:40	Comprar para mí y el vecino	☐	"	☐
18:40–18:50	"	☐	"	☐
18:50–19:00	Vuelta a casa a pie	☐	Hablando por el móvil	☐
19:00–19:10	Entregar la compra al vecino	☐	Hablar con el vecino	☐
19:10-19:20	Colocar compra en la nevera	☐	Escuchar la radio	☐
19:20-19:30	Comprar entradas por internet	☒	"	☐

Utilice una flecha o comillas para indicar que una actividad dura más de 10 minutos

Detalle si lee la prensa, libros, revistas...

En las labores del hogar y el cuidado de los niños concrete lo que estaba haciendo, por ejemplo: hacer la cena, lavar los platos, calentar leche, dar de comer a los niños, acostarlos, cortar el césped, limpiar el coche, barrer la casa, limpiar el patio...

Marque una cruz si en la actividad utiliza ordenador o internet

Distinga entre las clases y el estudio en casa. Describa el tipo de estudios: reglados (educación primaria, formación profesional, estudios universitarios...) o no reglados (pintura, música, idiomas, informática, bricolaje...). Si los estudios son parte de un trabajo remunerado, anótelo.

Mod. EET09-D Página 02

Estar acompañado no implica que se esté realizando la actividad conjuntamente, sino que la persona se encuentra cerca físicamente. No es necesario contestar esta pregunta para el tiempo que pasa durmiendo.

(3) ¿Dónde estaba? Anote el lugar o el medio de transporte, por ejemplo: Casa, casa de unos amigos, escuela, oficina, lugar de trabajo, tienda, a pie, en coche, en el autobús.	¿Estaba solo o en compañía de alguien conocido? Marque con una cruz el recuadro correspondiente. Puede poner más de una X por línea. Solo	Con otros miembros del hogar: Pareja	Padre/Madre	Menores de 10 años	Otros	Con otros conocidos	Hora	NO CU EST CO
Casa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	06:00–06:10	
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	06:10–06:20	
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	06:20–06:30	
	☒	☐	☐	☐	☐	☐	06:30–06:40	
	☐	☐	☐	☒	☐	☐	06:40–06:50	
	☒	☐	☐	☐	☐	☐	06:50–07:00	
	☒	☐	☐	☐	☐	☐	07:00–07:10	
	Si considera que la actividad que realiza es ayuda de algún tipo (totalmente o en parte) para a hogar hágalo constar. Por ejemplo, "Ayudar a amigos en la reparación de su casa".							
Oficina	☒	☐	☐	☐	☐	☐	10:50–11:00	
"	☐	☐	☐	☐	☐	☒	11:00-11:10	
Cafetería externa	☐	☐	☐	☐	☐	☒	11:10-11:20	
Anote el medio de transporte en la columna ¿Dónde estaba?								
Autobús	☒	☐	☐	☐	☐	☐	18:00–18:10	
Colegio	☐	☐	☐	☒	☐	☒	18:10–18:20	
A pie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	18:20–18:30	
Supermercado	☐	☐	☐	☐	☐	☐	18:30–18:40	
"	☐	☐	☐	☐	☐	☐	18:40–18:50	
A pie	☐	☐	☐	☒	☐	☐	18:50–19:00	
En casa del vecino	☐	☐	☐	☐	☐	☒	19:00–19:10	
En casa	☐	☐	☐	☒	☐	☐	19:10-19:20	
"	☐	☒	☐	☐	☐	☐	19:20-19:30	

Distribución de actividades en un **día promedio** (número promedio de horas dedicada a cada actividad)

	Mujeres	Hombre	Ratio Muj/hom
0. Cuidados personales	**11:26**	**11:33**	**99.0**
1. Trabajo remunerado	**1:54**	**3:04**	**62.0**
2. Estudios	0:39	0:39	100.0
3. Hogar y familia	**4:07**	**1:54**	**216.7**
4. Trabajo voluntario y reuniones	**0:16**	**0:12**	**133.3**
"TOTAL WORK" (1 + 3 + 4)	**6:17**	**5:10**	**121.6**
5. Vida social y diversión	**1:01**	**1:04**	**95.3**
6. Deportes y actividades al aire libre	**0:37**	**0:52**	**71.2**
7. Aficiones e informática	**0:24**	**0:44**	**54.5**
8. Medios de comunicación	**2:30**	**2:43**	**92.0**
9. Trayectos y tiempo no especificado	**1:06**	**1:14**	**89.2**

Notas: muestra de personas con 10 y más años que rellenaron el diario de actividades en un día concreto de la semana.

Fuente: **Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010**, INE

http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=0

% personas que realizan la actividad principal en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad principal por dichas personas. **España 2009-2010**

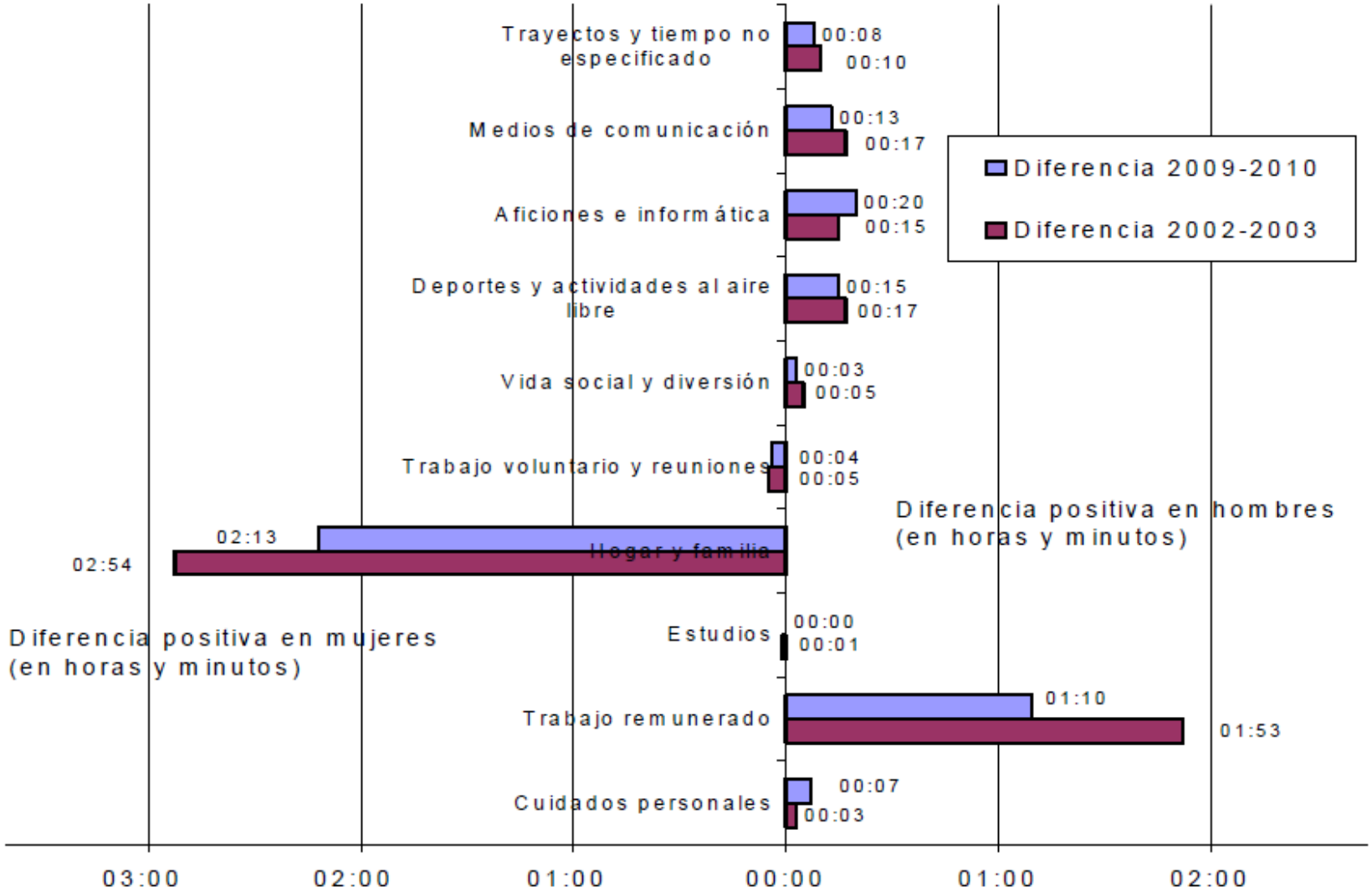
Actividades Principales	Total personas		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
0 Cuidados personales	100,0	11:30	100,0	11:33	100,0	11:26
1 Trabajo remunerado	33,3	7:24	38,7	7:55	28,2	6:43
2 Estudios	12,6	5:09	12,5	5:13	12,7	5:05
3 Hogar y familia	83,4	3:38	74,7	2:32	91,9	4:29
4 Trabajo voluntario y reuniones	12,1	1:58	9,4	2:10	14,8	1:51
5 Vida social y diversión	57,7	1:49	56,0	1:54	59,3	1:43
6 Deportes y actividades al aire libre	39,8	1:52	42,7	2:03	36,9	1:40
7 Aficiones e informática	29,7	1:54	35,6	2:05	23,9	1:38
8 Medios de comunicación	88,3	2:57	88,0	3:06	88,7	2:49
9 Trayectos y tiempo no especificado	84,2	1:23	86,8	1:25	81,6	1:21

Notas: muestra de personas con 10 y más años que rellenaron el diario de actividades en un día concreto de la semana.

Fuente: **Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010**, INE

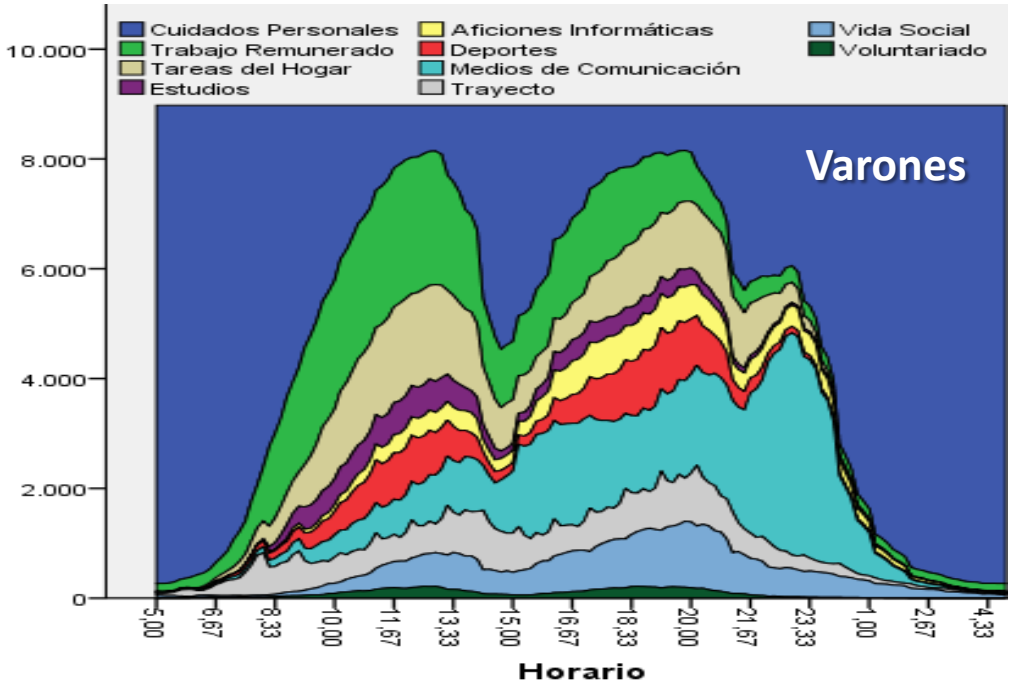
http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=0

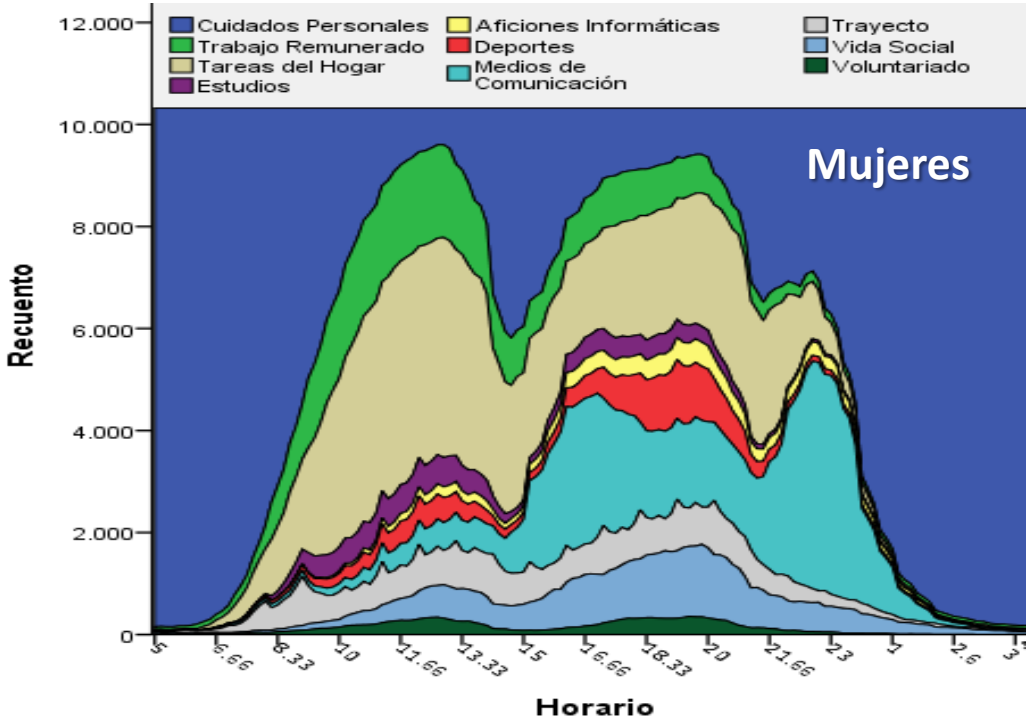
Diferencias en horas y minutos de la distribución de actividades en un día promedio por sexo. **España, años 2002-2003 y 2009-2010**



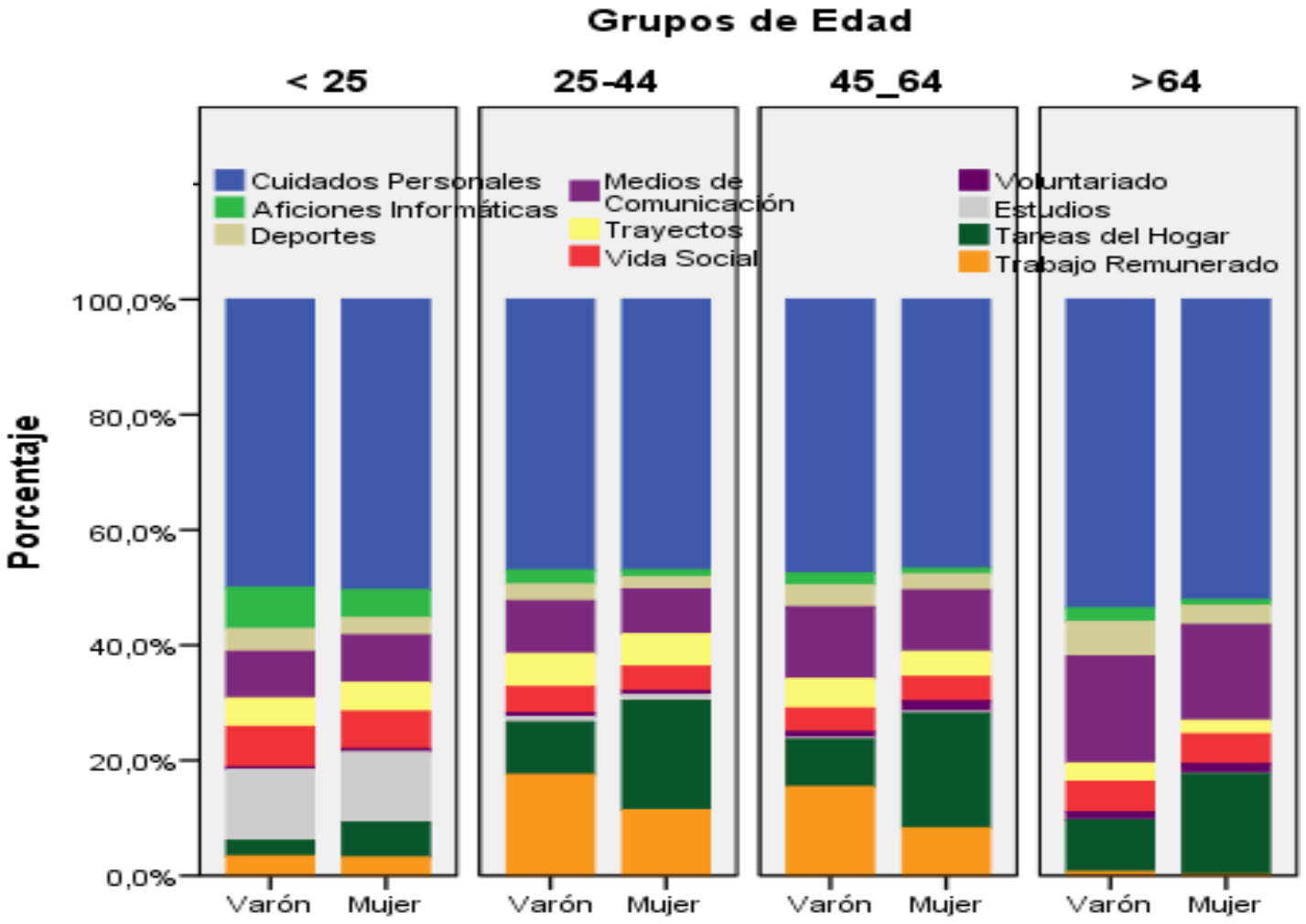
Notas: se refiere a nº medio de horas y minutos dedicados a cada una de estas actividades por parte de todas las personas encuestadas, incluidas las que no realizaron esa actividad ese día.

Fuente: **Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010**, INE http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=0

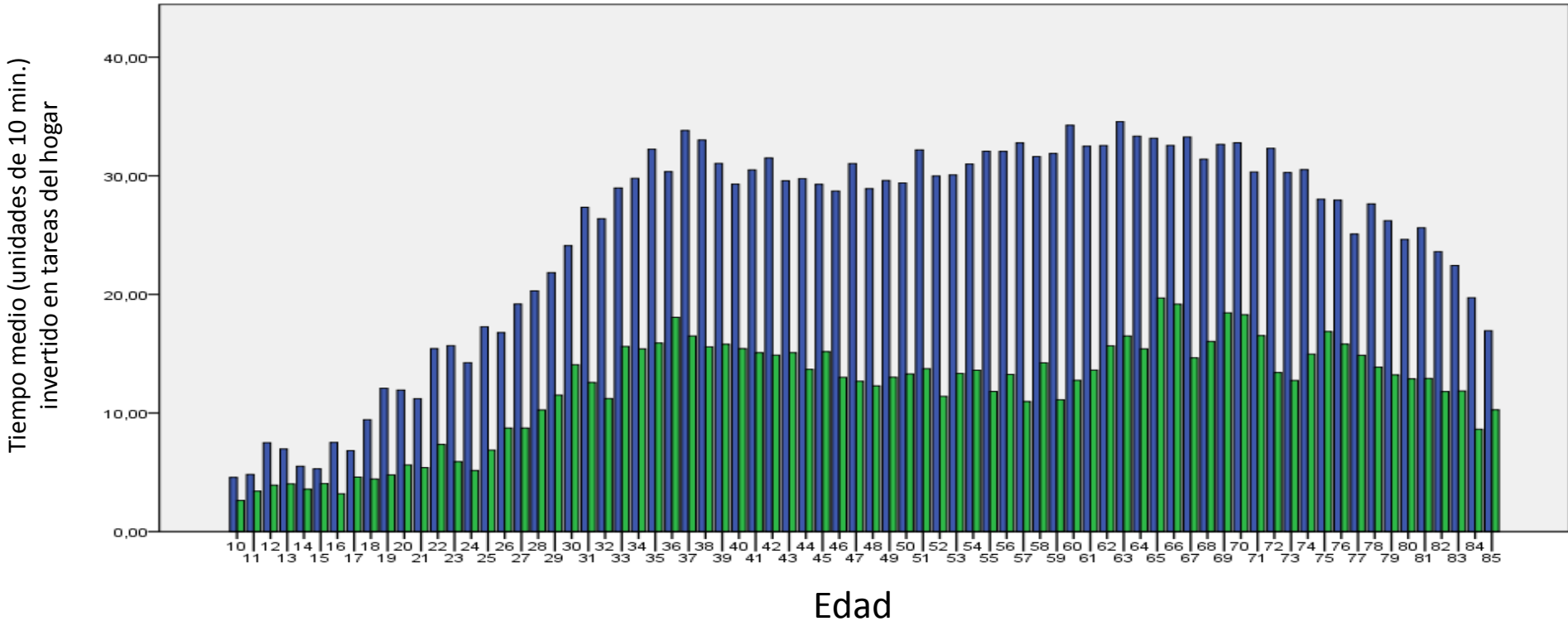

Cuidados Personales
Trabajo Remunerado
Tareas del Hogar
Estudios
Aficiones Informáticas
Deportes
Medios de Comunicación
Trayecto
Vida Social
Voluntariado
Varones
10.000
8.000
6.000
4.000
2.000
0
5,00
6,67
8,33
10,00
11,67
13,33
15,00
16,67
18,33
20,00
21,67
23,33
1,00
2,67
4,33
Horario


Cuidados Personales
Trabajo Remunerado
Tareas del Hogar
Estudios
Aficiones Informáticas
Deportes
Medios de Comunicación
Trayecto
Vida Social
Voluntariado
Mujeres
Recuento
12.000
10.000
8.000
6.000
4.000
2.000
0
Horario

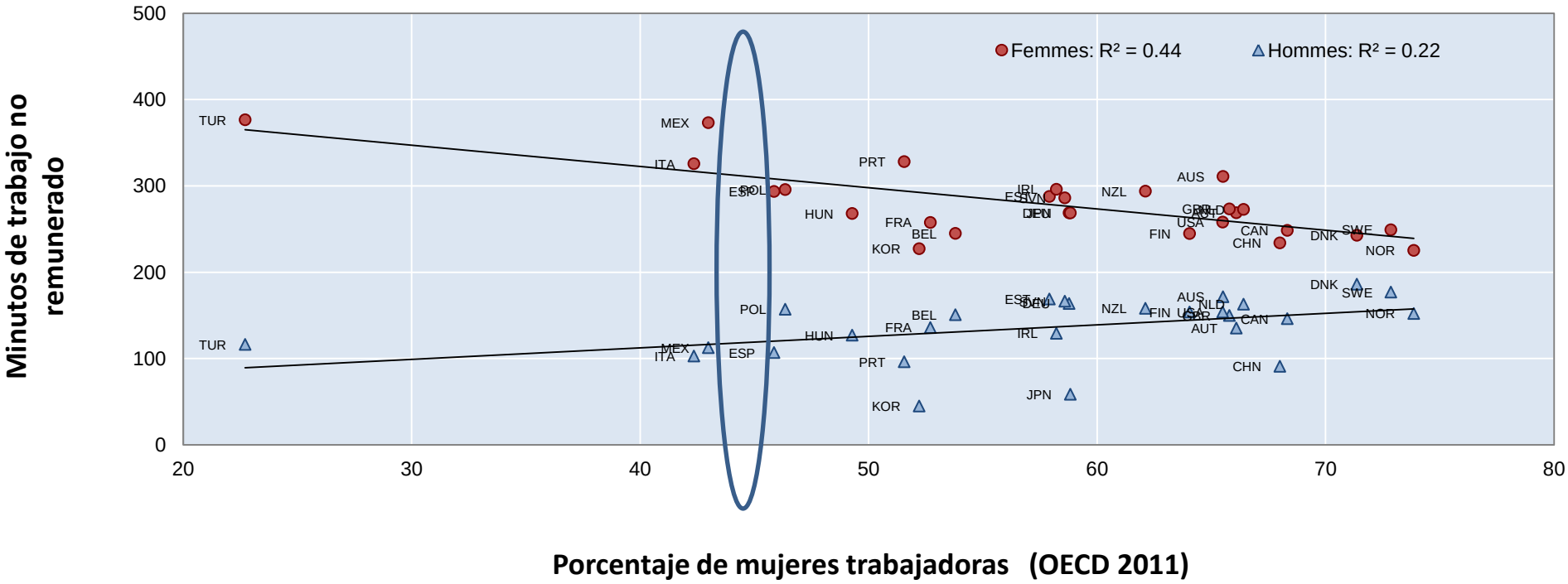
Diferencias de uso del tiempo por género y edad

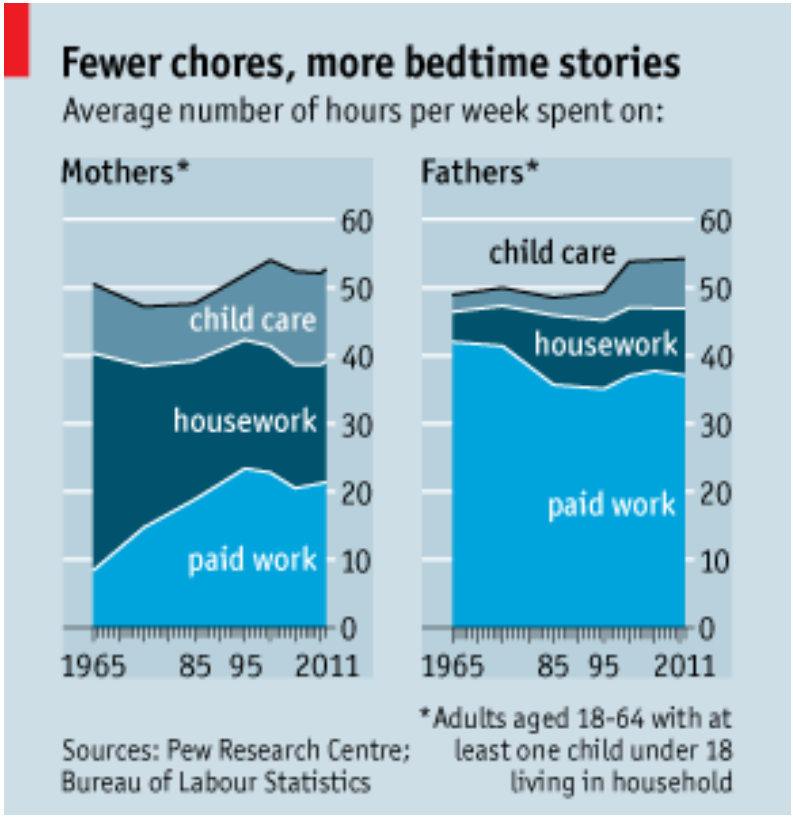


Tiempo medio invertido en las tareas del hogar en función de la edad



Test para muestras independientes							
Test de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba *t* para la igualdad de medias					
F	Sig.	*t*	g.l.	Sig.	Diferencia de medias entre varones y mujeres	95% Intervalo de confianza para la diferencia de medias	
						Inferior	Superior
21,09	,00	-7,88	316,87	,000	-125,09 min.	-156,33 min.	-93,85 min.


Minutos de trabajo no remunerado
Porcentaje de mujeres trabajadoras (OECD 2011)
Femmes: R² = 0.44
Hommes: R² = 0.22
500
400
300
200
100
0
20
30
40
50
60
70
80
TUR
MEX
ITA
PRT
ESP
POL
HUN
FRA
BEL
KOR
AUS
NZL
USA
CAN
CHN
FIN
DNK
SWE
NOR
IRL
AUT
JPN



http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2014/07/daily-chart-19

3.2. Tendencia a la reducción de las diferencias en ventajas comparativas y el alejamiento respecto de la familia tradicional

Existe a una tendencia a que se reduzcan o desaparezcan las diferencias en las ventajas comparativas que existen (en promedio) entre hombres y mujeres:

- **Aumento del salario femenino**
  - El nivel de educación y la experiencia profesional de las mujeres han aumentado considerablemente
  - Se ha reducido el grado en que se discrimina laboralmente a las mujeres (incremento del salario femenino)
- **El valor relativo del tiempo de no mercado se ha reducido**
  - Introducción de los electrodomésticos
  - Incremento en el consumo de productos de mercado que sustituyen a la producción doméstica (comida rápida o precocinada en lugar de comida casera, etc.)
  - Mayor disponibilidad de servicios de cuidados infantiles externos (guarderías, etc.)
- **La dirección de la causalidad no está clara**; y los **efectos se refuerzan mutuamente**.

3.2 Tendencia a la reducción de las diferencias en ventajas comparativas

Ejemplos de dirección de causalidad:

- Avance nivel educación mujeres → reduce su ventaja comparativa para el trabajo doméstico
- El deseo de no adherirse a la división del trabajo tradicional de muchas mujeres → explica que avancen en su nivel de educación.

- Una mayor disponibilidad de comida rápida → reduce la ventaja comparativa de las mujeres para el trabajo doméstico
- El deseo de no adherirse a la división del trabajo tradicional y el consecuente aumento de la participación laboral de las mujeres → mayor disponibilidad de comida rápida

3.3. Desventajas de la especialización

• El modelo de Becker no considera algunos problemas (sobre todo para la mujer) derivados de la total especialización

- El modelo considera que **un miembro de la pareja tiene una ventaja comparativa** (sobre el otro) **en todas las tareas del hogar**. Y ello no es así (incluso en los hogares tradicionales). En los hogares tradicionales hay una serie de tareas feminizadas (las más rutinarias…) y otras masculinizadas (reparaciones, bricolaje, etc.)

Distribución en un día promedio de actividades (2 dígitos) incluidas en "hogar y familia. **España, 2009-10**

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo **2009-10**, INE

	Mujeres		Varones		**Ratio Mujer/varón**
	Horas	Minutos	Horas	Minutos	
33 Confección y cuidado de ropa	0	23	0	1	**2300**
30 Actividades para el hogar y la familia no especificadas	0	15	0	4	**375**
31 Actividades culinarias	1	24	0	26	**323**
32 Mantenimiento del hogar	0	49	0	17	**288**
39 Ayudas a adultos miembros del hogar	0	4	0	2	**200**
38 Cuidado de niños	0	32	0	18	**178**
36 Compras y servicios	0	31	0	20	**155**
37 Gestiones del hogar	0	1	0	1	**100**
34 Jardinería y cuidado de animales	0	7	0	18	**39**
35 Construcción y reparaciones	0	1	0	6	**17**
3 Hogar y familia	**4**	**7**	**1**	**54**	**217**

Desventajas de la especialización

- **La utilidad obtenida puede ser mayor diversificando** que haciendo solamente una actividad muchas horas.

• **Cambios en el ciclo vital** de los miembros del hogar (suponiendo que la madre tiene una ventaja comparativa para el trabajo en el hogar, ésta puede ser mayor en el período en que se tienen hijos pequeños que posteriormente; además la especialización puede ser eficiente a corto plazo, pero no a largo plazo…)

• **Costes de la interdependencia** (más problemas si quien está especializado en el trabajo fuera del hogar se queda en paro; más problemas en caso de divorcio, etc.)

• **Preferencias y poder de negociación**

• **Violencia doméstica** (la especialización tradicional limita las posibilidades de escapar a una situación de maltrato, como consecuencia de la situación de dependencia económica…)

Sobre violencia de género, véase

***La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género* (2013),** María José Díaz-Aguado Jalón (directora)

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/PDFS/juventud_universitaria.pdf

3.4. Otras ventajas de la familia, diferentes de las derivadas de la especialización

• **Economías de escala** (una vivienda de 120m^2 más barata que dos de 60m^2; una cena para dos más barata que hacer dos cenas…)

• **Bienes públicos** (no rivales en su uso: ver la tv; paisaje desde la ventana; conexión wifi…)

• **Externalidades en el consumo** (positivas: cuando el marido estrena un traje nuevo se incrementa su satisfacción, pero también se incrementa la satisfacción de la mujer; cuidar al otro incrementa la satisfacción del otro, pero también la del que cuida…)

• **Ganancias derivadas del consumo conjunto** (hacer actividades con alguien con quien se comparte alguna afición o interés suele generar más utilidad)

• **Inversiones específicas relacionadas con el matrimonio** (habilidades, competencias y otro tipo de inversiones que valen más dentro del matrimonio que fuera de él: aprender a cocinar lo que le gusta a tu pareja; aprender juntos a hacer esquí de travesía; criar y educar juntos a los hijos: por ejemplo, si se divorcian, a la nueva pareja de la madre no le va a satisfacer tanto esta actividad…)

• "**Risk pooling**" (seguro en caso de desempleo de uno de los dos; más margen para que uno de los dos haga un máster, etc.)

• **Ventajas institucionales…**

3.5. Modelos de negociación

- La unidad de análisis es el individuo, no la familia
- Se trata de superar el modelo "caja negra" o "modelo unitario" de la familia de Becker
- El marido y la mujer tienen preferencias diferentes
- Lo determinante ahora (para decidir qué "commodities" se producen en el hogar) es la capacidad de negociación de cada uno de ellos
- La capacidad de negociación de cada uno depende de sus correspondientes "**puntos de amenaza**" ("**threat points**"): el nivel de vida, el salario, etc. que cada uno puede alcanzar si se disuelve la pareja
- Otros **factores externos** a la familia también pueden afectar a los puntos de amenaza de los miembros: leyes que regulan la disolución del patrimonio familiar, probabilidad de volverse a emparejar, elegibilidad para programas de la seguridad social, etc.
- Modelos desarrollados por autores como Manser y Brown 1980; McElroy y Horney 1981; Sen 1990; Lundberg and Pollack 1996

ANEXO 1

Planteamiento formal del hogar en el modelo de Becker

Becker modeliza la familia como una unidad de producción e inversión multipersonal (una "pequeña factoría"). La familia produce cosas (que generan utilidad) como almuerzos, salud, cualificaciones, niños, auto-estima, etc., a partir de una serie de factores productivos como son los bienes producidos en el mercado, y el tiempo, las habilidades y el conocimiento de sus diferentes miembros.

En términos formales, la teoría de Becker modifica sustancialmente lo que sería una función de utilidad de la familia inspirada en el concepto de función de utilidad del consumidor, de manera que se pasaría de maximizar una función del tipo:

$$U = U(X_1, X_2, \ldots, X_m) \quad ,$$

donde U es la función de utilidad del hogar y X los bienes o servicios de mercado comprados por la economía doméstica, a maximizar una función de utilidad como esta:

$$U = U(Z_1, Z_2, \ldots, Z_m) \quad ,$$

donde Z_i es un "bien básico" (una "commodity"). Z_i es un bien que no se compra ni se vende en el mercado sino que es producido por los miembros de la familia utilizando el tiempo y los bienes comprados en el mercado como factores de producción. Es decir, que se tiene una función de producción como

$$Z_i = Z(X_i, T_i) \ ,$$

donde:

X_i es un vector de bienes de mercado y

T_i es un vector de inputs de tiempo utilizados para producir el bien básico *i-ésimo.*

Estos "bienes básicos" no tienen un precio de mercado; por esta razón se les asignan unos precios sombra basados, en parte, en el coste de oportunidad.

Las economías domésticas tienen que resolver dos problemas de maximización: cómo producir a mínimo coste y cómo obtener la máxima utilidad. Bajo esta premisa, se ha pasado de que los bienes de mercado son productos finales a que son productos intermedios, pues toda actividad de consumo requiere de tiempo para realizarla. Así, por ejemplo, se puede observar que el coste de ir al cine no es igual para todos los miembros de una familia pues el tiempo de cada miembro no tiene el mismo precio. Por ejemplo, bienes que requieren poca inversión monetaria pero mucha inversión en tiempo son poco consumidos por personas con alto poder adquisitivo y poco tiempo disponible.

Becker hace depender el "precio total" de un bien básico del precio (coste de oportunidad) del tiempo, de la cantidad de tiempo necesario para producir dicha commodity, del precio de los bienes de mercado empleados y del estado de la tecnología de la economía doméstica.

A partir de aquí se puede definir la siguiente restricción presupuestaria:

$$\sum_{i=1}^{m} \pi_i Z_i = S \quad ,$$

en donde:

π_i es el precio total de una unidad de Z_i y

S es la renta total de la economía doméstica (que no es constante, sino que depende de cuánto tiempo se haya decidido dedicar al mercado laboral, multiplicado por w, y de las rentas del capital disponibles).

A su vez π_i está definido como:

$$\pi_i = a_i p_i + b_i w_i$$

donde:

p_i es el precio de mercado por unidad del bien de mercado *i-ésimo,*

w_i es el precio (coste de oportunidad) por unidad del tiempo necesario para la producción/consumo del bien básico y

a_i y b_i son los coeficientes que miden las cantidades necesarias del bien de mercado y de tiempo, respectivamente.

Becker, G. (1981): *A Treatise on the Family. Cambridge, MA, Harvard University Press.*
http://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674906990

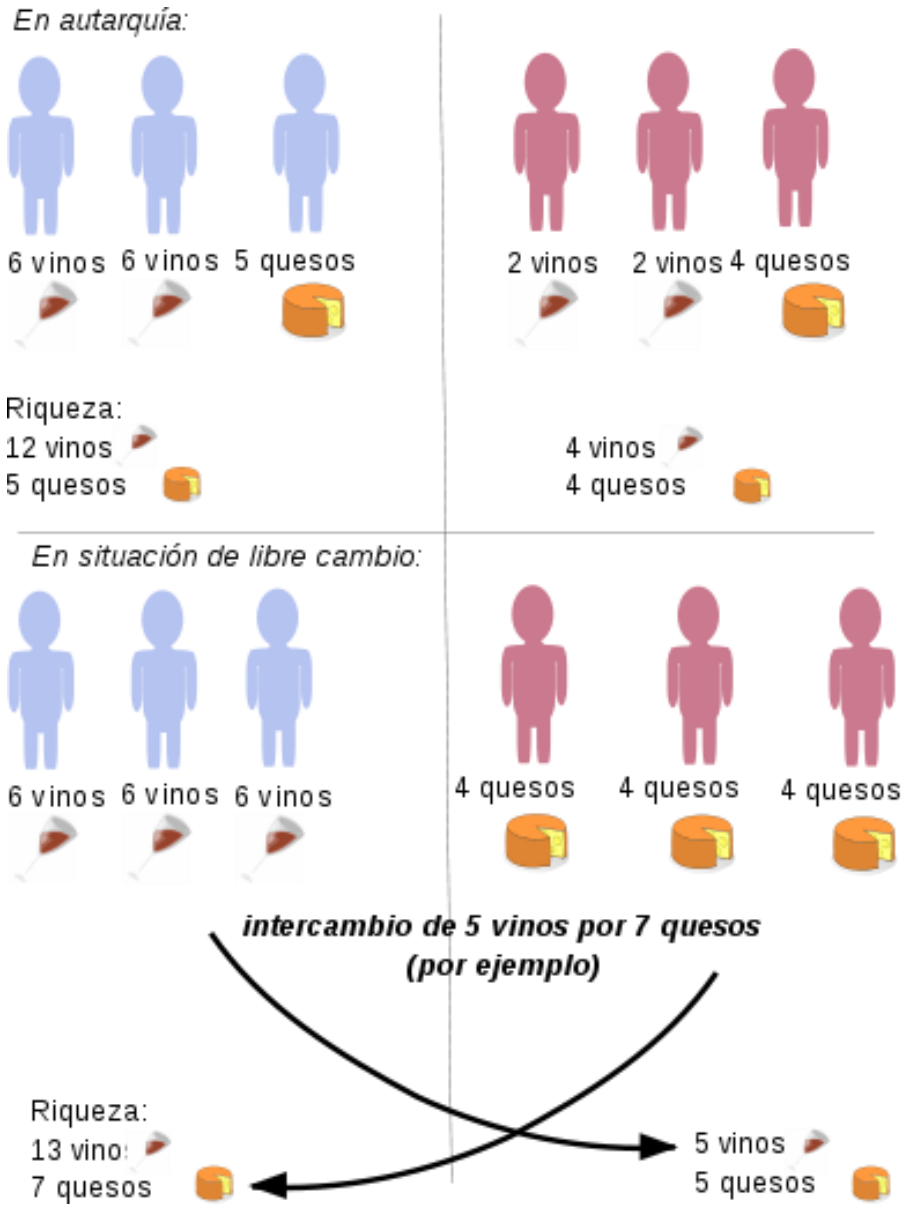
Becker, G. (1985): Human Capital, effort and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics 3(1).*

ANEXO 2

Ejemplo del principio de la ventaja comparativa aplicado al comercio internacional

Principio de ventaja comparativa en un caso ficticio que confronta a dos grupos de individuos (países): uno más eficiente que el otro en los dos tipos de producción (el queso y el vino). La especialización de cada uno de los grupos en la producción para la cual disponen de una ventaja comparativa y el recurso al comercio libre beneficia a ambos.

(En autarquía, el coste de oportunidad de producir una unidad más de queso para el país de la izquierda es de 1,2 unidades de vino; para el país de la derecha es de 0,5 unidades de vino: el primero tiene una ventaja comparativa en vino y el segundo en queso)



ANEXO 3

Clasificación de actividades utilizada en la EET española

0	**CUIDADOS PERSONALES**
01	DORMIR
011	Dormir
012	Enfermo en cama
02	COMIDAS Y BEBIDAS
021	Comidas y bebidas
03	OTROS CUIDADOS PERSONALES
031	Aseo y vestido
039	Otros cuidados personales, especificados o no
1	**TRABAJO REMUNERADO**
11	TRABAJO PRINCIPAL Y SECUNDARIO
111	Trabajo principal y secundario
12	ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO
121	Pausa para la comida
122	Búsqueda de empleo
129	Otras actividades relacionadas con el trabajo, especificadas o no
2	**ESTUDIOS**
20	ESTUDIOS SIN ESPECIFICAR
200	Estudios sin especificar
21	COLEGIO, INSTITUTO O UNIVERSIDAD
211	Clases, cursos y conferencias
212	Deberes y biblioteca
22	ESTUDIOS DURANTE EL TIEMPO LIBRE
221	Estudios durante el tiempo libre
3	**HOGAR Y FAMILIA**
30	ACTIVIDADES PARA EL HOGAR Y LA FAMILIA NO ESPECIFICADAS
300	Actividades para el hogar y la familia no especificadas
31	ACTIVIDADES CULINARIAS
311	Preparación de comidas y conservación de alimentos
312	Fregar la vajilla
32	MANTENIMIENTO DEL HOGAR
321	Limpieza de la vivienda
322	Limpieza del jardín y exteriores de la vivienda
323	Calefacción y abastecimiento de agua
324	Tareas diversas de organización
329	Otros mantenimientos del hogar, especificados o no
33	CONFECCIÓN Y CUIDADO DE ROPA
331	Colada
332	Planchado
333	Confección de ropa
339	Otras actividades de confección y cuidado de ropa, especificadas o no
34	JARDINERÍA Y CUIDADO DE ANIMALES
341	Jardinería
342	Cuidado de animales domésticos
343	Cuidado de mascotas
344	Pasear al perro
349	Otras actividades de jardinería y cuidado de animales, especificadas o no
35	CONSTRUCCIÓN Y REPARACIONES
351	Construcción, renovación de la vivienda
352	Reparaciones de la vivienda
353	Fabricación, reparación y mantenimiento del equipamiento del hogar
354	Mantenimiento de vehículos
359	Otras actividades de construcción y reparaciones, especificadas o no
36	COMPRAS Y SERVICIOS
361	Compras
362	Servicios comerciales y administrativos
363	Servicios personales
369	Otras compras y servicios, especificados o no

37	GESTIONES DEL HOGAR
371	Gestiones del hogar
38	CUIDADO DE NIÑOS
381	Cuidados físicos y vigilancia de niños
382	Enseñar a los niños
383	Leer, jugar, hablar o conversar con los niños
384	Acompañar a los niños
389	Otros cuidados de niños, especificados o no
39	AYUDAS A ADULTOS MIEMBROS DEL HOGAR
391	Cuidados físicos de adultos dependientes miembros del hogar
392	Otras ayudas a adultos dependientes miembros del hogar
399	Ayudas a adultos miembros del hogar no dependientes
4	TRABAJO VOLUNTARIO Y REUNIONES
41	TRABAJO VOLUNTARIO AL SERVICIO DE UNA ORGANIZACIÓN
411	Trabajo voluntario al servicio de una organización
42	AYUDAS INFORMALES A OTROS HOGARES
421	Ayuda para la construcción y las reparaciones
422	Ayuda en el trabajo y en la agricultura
423	Cuidado de hijos que viven en otro hogar
424	Ayuda en el cuidado de niños de otro hogar
425	Ayuda a adultos de otros hogares
429	Otras ayudas informales, especificadas o no
43	ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS
431	Reuniones
432	Prácticas religiosas
439	Otras actividades participativas, especificadas o no
5	VIDA SOCIAL Y DIVERSIÓN
51	VIDA SOCIAL
511	Vida social en familia
512	Visitar y recibir visitas
513	Fiestas y celebraciones
514	Conversaciones telefónicas
519	Otras actividades de vida social, especificadas o no
52	DIVERSIÓN Y CULTURA
521	Cine
522	Teatro y conciertos
523	Exposiciones de arte y museos
524	Bibliotecas
525	Espectáculos deportivos
529	Otras actividades de diversión y cultura, especificadas o no
53	OCIO PASIVO
531	Ocio pasivo
6	DEPORTES Y ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE
61	EJERCICIO FÍSICO
611	Andar, pasear, caminar
612	Correr
613	Ciclismo, esquí y patinaje
614	Deportes con balón o pelota
615	Gimnasia, fitness y culturismo
616	Deportes acuáticos
619	Otras actividades de ejercicio físico, especificadas o no
62	EJERCICIO PRODUCTIVO
621	Ejercicio productivo (Caza, pesca...)
63	ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LOS DEPORTES
631	Actividades relacionadas con los deportes
7	AFICIONES E INFORMÁTICA
71	ARTES Y AFICIONES
711	Aficiones artísticas
712	Coleccionismo
713	Correspondencia
719	Otras artes y aficiones, especificadas o no
72	INFORMÁTICA
721	Programación informática
722	Búsqueda de información por ordenador
723	Comunicación por ordenador
729	Otras actividades informáticas, especificadas o no

73	JUEGOS
731	Juegos en solitario, apuestas
732	Juegos de sociedad
733	Juegos informáticos
739	Otros juegos, especificados o no

8	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
81	LECTURA
811	Lectura de prensa
812	Lectura de libros
819	Otras lecturas, especificadas o no
82	VER TELEVISIÓN, DVD O VÍDEOS
821	Ver televisión
822	Ver DVD o vídeos
829	Ver televisión, DVD o vídeos, especificados o no
83	ESCUCHAR LA RADIO O GRABACIONES
831	Escuchar la radio
832	Escuchar grabaciones
839	Escuchar la radio o grabaciones, especificadas o no

9	TRAYECTOS Y EMPLEO DEL TIEMPO NO ESPECIFICADO
	TRAYECTOS CON UN PROPÓSITO
900	Otros trayectos con un propósito, especificados o no
910	Trayectos de ida o vuelta al trabajo
920	Trayectos debidos a los estudios
930	Trayectos debidos a otras actividades de hogar y familia
936	Trayectos debidos a compras y servicios
938	Trayectos debidos al cuidado de niños
939	Trayectos debidos a ayudas a adultos miembros del hogar
940	Trayectos debidos al trabajo voluntario y las reuniones
950	Trayectos debidos a las actividades de vida social
960	Trayectos debidos a otras actividades de tiempo libre
990	Trayectos debidos a cambios de localidad

	CÓDIGOS AUXILIARES
995	Rellenar el diario de empleo del tiempo
996	Actividades relacionadas con otras encuestas
997	Otras actividades informales
998	Tiempo libre no especificado
999	Otro empleo del tiempo no especificado

Tema 4

Análisis de la oferta de empleo

Bibliografía:
Capítulo 6 de Blau, Ferber y Winkler (2014)

4.1. La decisión de ofertar trabajo

• Analizamos cómo asigna su tiempo la persona entre el hogar y el mercado laboral (modelo neoclásico)

• El individuo decide si participa o no en el mercado laboral comparando
  - el valor del tiempo que dedica al mercado laboral que viene dado por el salario por hora (**w**)
  - con el valor que le da al tiempo dedicado al hogar (**w***)

• Si **w>w*** → decide participar en el mercado laboral
• Si **w<w*** → decide no participar en el mercado laboral

Los individuos se supone que obtienen su utilidad del consumo de **bienes básicos** ("**commodities**")

Estas commodities se obtienen combinando
- **Tiempo de trabajo doméstico**
- **Bienes y servicios comprados en el mercado**

Ejemplo: preparación de la cena

- Para simplificar el modelo se añaden los siguientes **3 supuestos**:

1º Suponemos que toda la renta obtenida en el mercado laboral se gasta en bienes del mercado

2º Suponemos que todo el tiempo dedicado al hogar se dedica a la producción de commodities (producción de barras de pan, una casa limpia, unos niños sanos, una partida de tenis…).

3º Nos centramos en el individuo más que en la familia como un todo.

Análisis de la oferta de empleo

- **Restricción presupuestaria**

(Por ejemplo, analizamos el caso de la Mary, una mujer casada). La restricción presupuestaria muestra las diferentes combinaciones de tiempo de no-mercado(**NM**) y de bienes de mercado (**M**) entre las que Mary puede elegir, dados su **salario de mercado** (w) y la **renta no-laboral** de que dispone (ingresos del esposo, rentas del capital, etc.)

<u>Por ejemplo</u>,

- Mary dispone de **16 horas** diarias para asignar entre las dos actividades
- Renta no laboral=**70$** al día
- w=**7,5$** por hora

PendientesegmentoCB :

$$\frac{\Delta M}{\Delta NM} = -w \ (= -7{,}5\$)$$

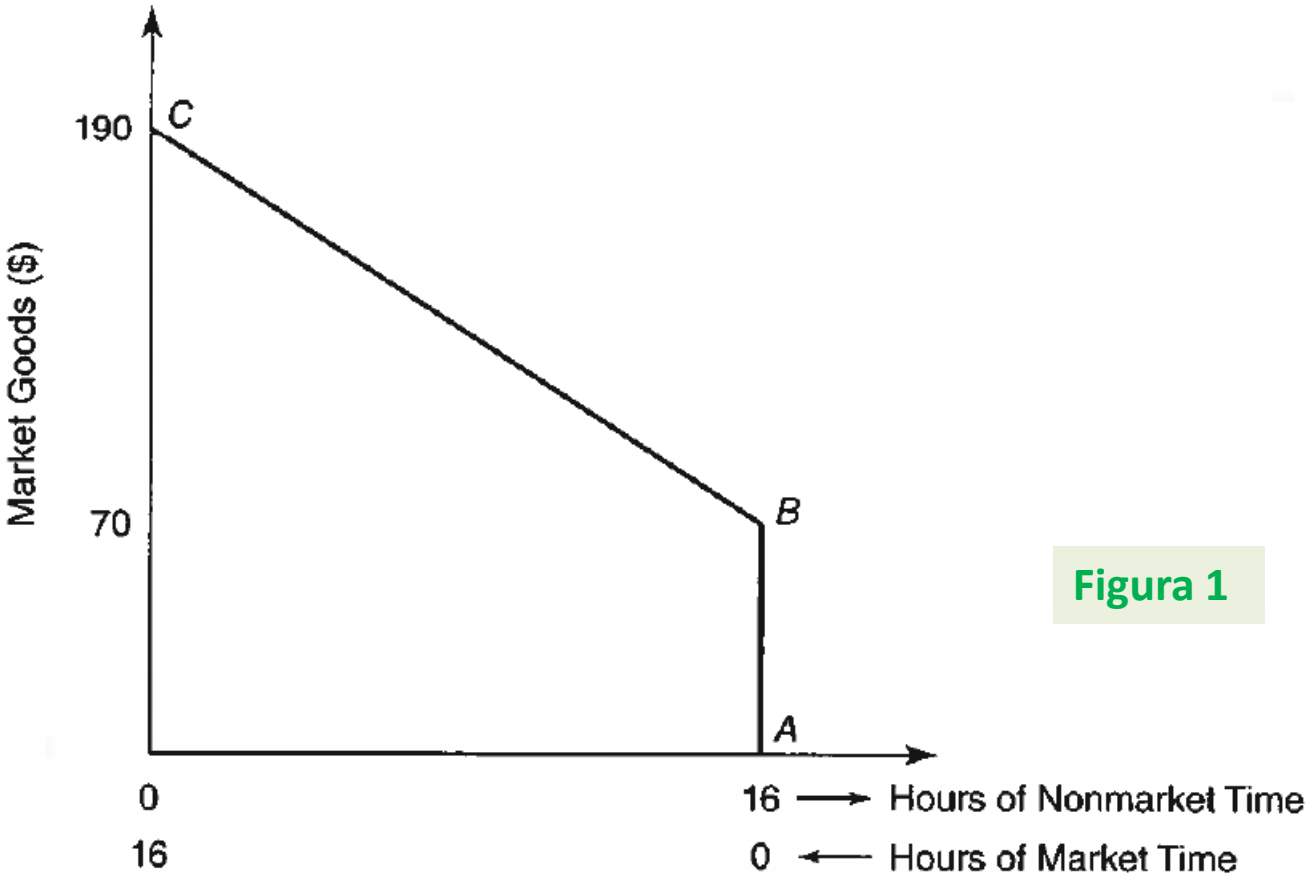


Figura 1

- **Curvas de indiferencia**

Curvas de indiferencia convexas → relación marginal de sustitución (**RMS**) entre bienes del mercado (M) y tiempo de no-mercado (NM) decreciente…

$$RMS_{M,NM} = \left.\frac{\Delta \text{ dólares de market goods}}{\Delta \text{ 1h en el hogar}}\right|_{U=\bar{U}}$$

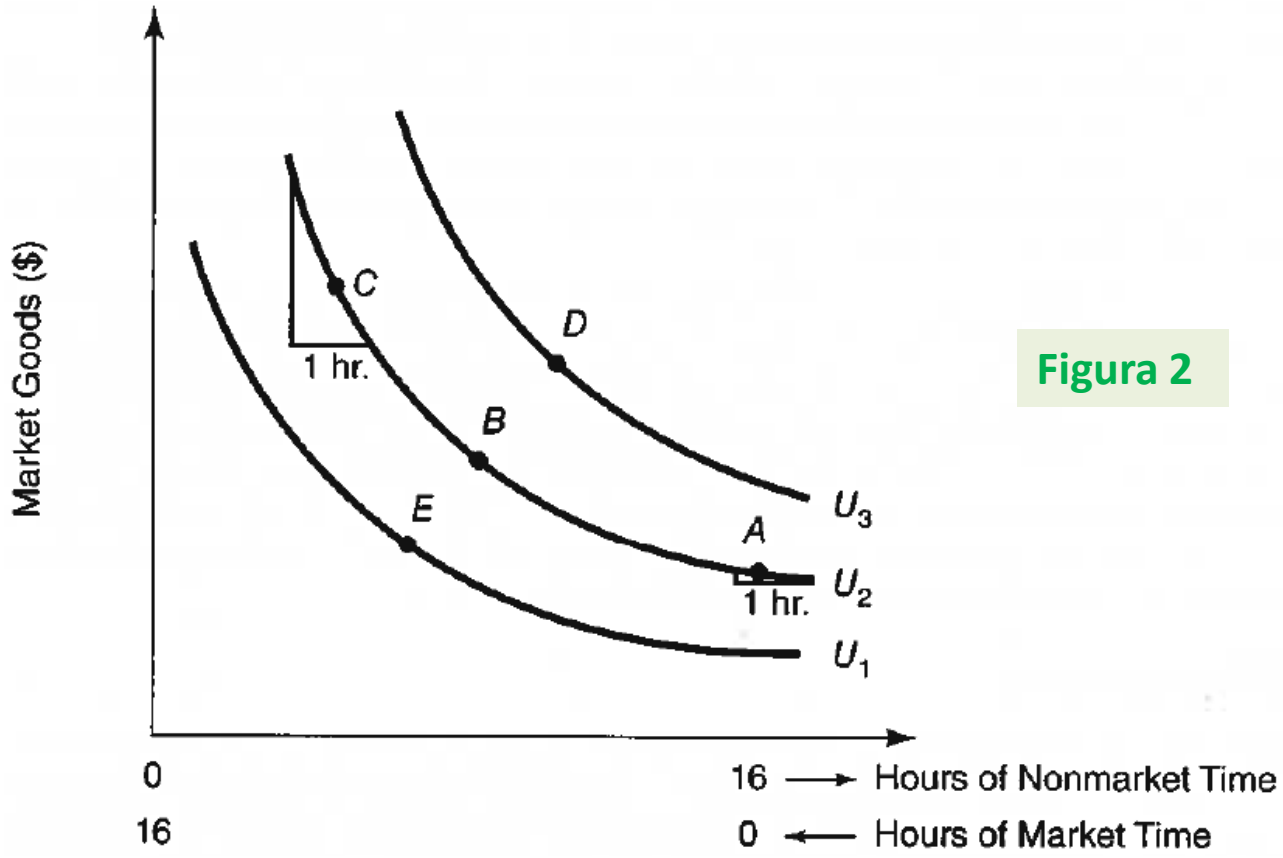


Figura 2

- Cómo se interpreta un movimiento a lo largo de una curva de indiferencia:

- **Sustitución en consumo**: sustitución de una commodity intensiva en bienes (de mercado) por una commodity intensiva en tiempo (de no-mercado), o al revés; por ejemplo, el individuo puede estar indiferente entre estar unos pocos días en un resort hotelero de lujo (commodity intensiva en bienes) y estar durante más días haciendo montañismo/senderismo (commodity intensiva en tiempo)

- **Sustitución en producción**: una misma commodity se puede producir con una técnica relativamente intensiva en bienes de mercado o en tiempo. Por ejemplo, la cena se puede preparar en casa (intensiva en tiempo) o de puede cenar en un restaurante (intensiva en bienes del mercado); la limpieza del hogar la puede hacer uno mismo o contratar alguien; los hijos pequeños los puede cuidar uno mismo o contratar un servicio de cuidados.

- **Sustitución entre bienes de mercado y tiempo de no-mercado**: curvas de indiferencia más verticales significa que la persona prefiere relativamente bienes intensivos en tiempo y al revés si son relativamente planas

- **Normas sociales y preferencias**: las preferencias y los comportamientos están influidos por las normas sociales.

- **La decisión de participar en el mercado laboral**

- Decisión óptima…

- "**Salario de reserva"** o "**valor del tiempo de no-mercado"** (**w***): es la pendiente de la curva de indiferencia para el caso de cero horas de tiempo en el mercado laboral (punto A)

-Regla de decisión:

w>w* → en el m. laboral

w≤w* → fuera del m. laboral

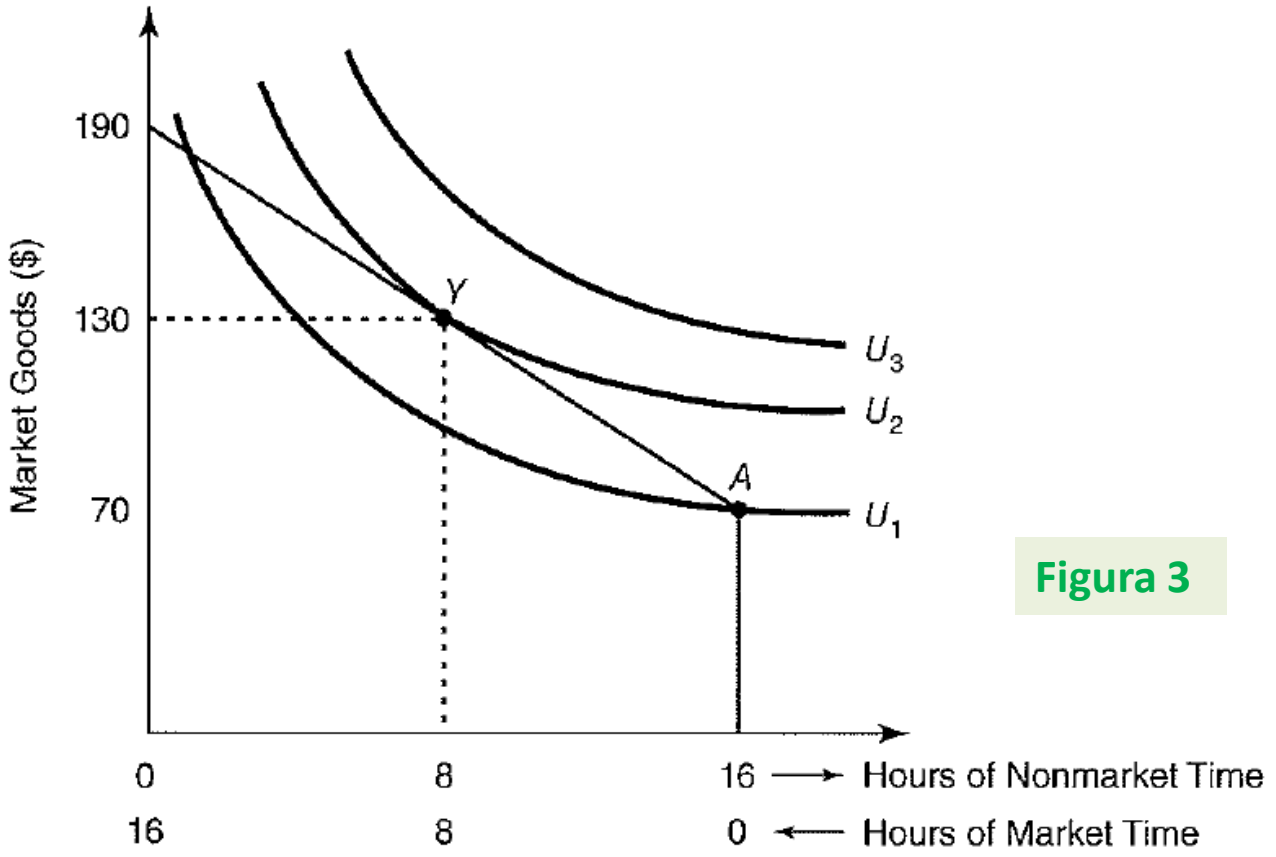


Figura 3

Caso (a)
w > w* → participa en el mercado laboral

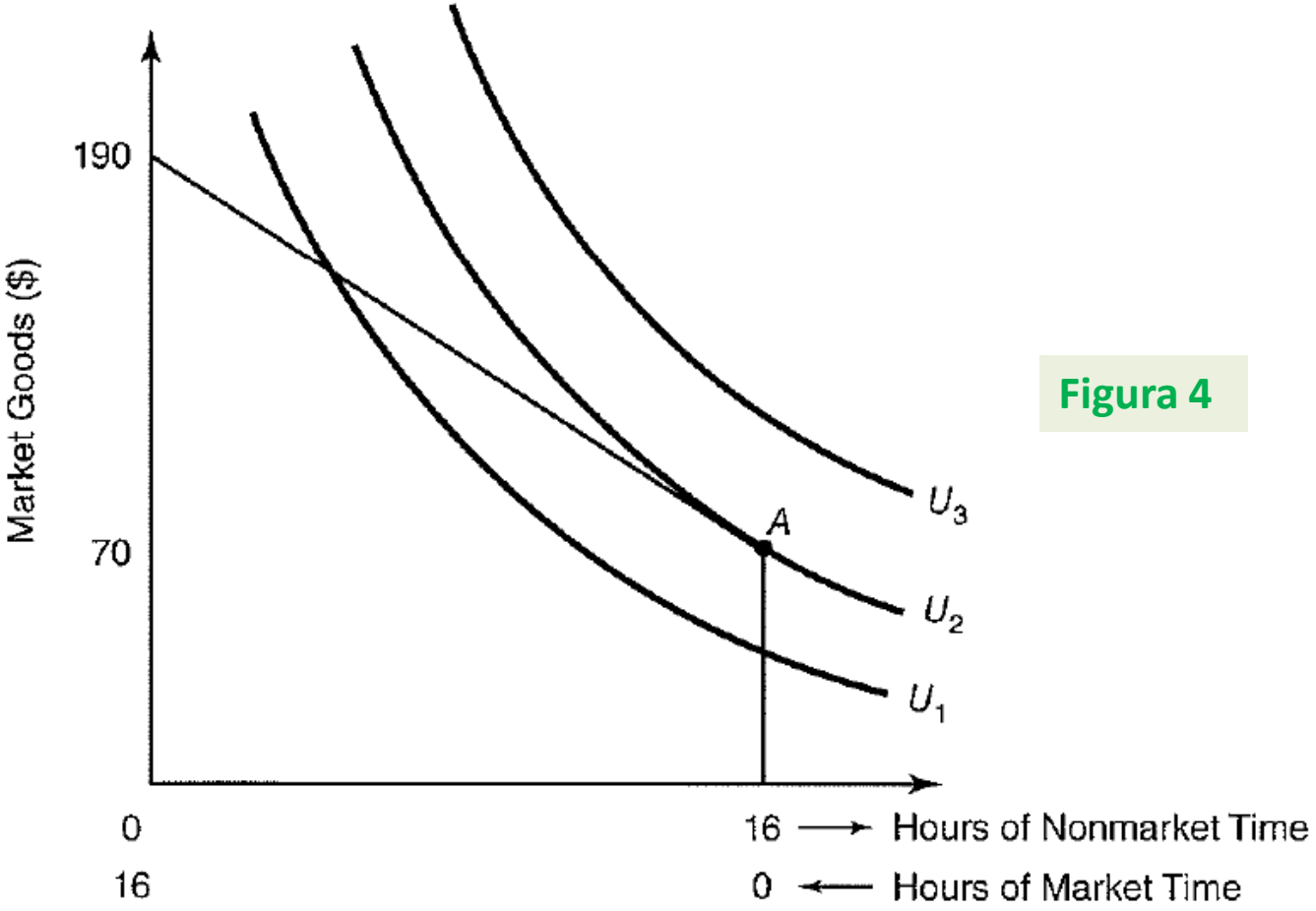


Figura 4

Caso (b)

w ≤ w* → no participa en el mercado laboral

Análisis de la oferta de empleo

• Qué variables afectan al valor del tiempo de no-mercado (w*)

- Como ya se dijo anteriormente, el valor de w* está influido por **las preferencias** de la persona, incluidas las demandas y presiones impuestas sobre el tiempo de no-mercado individual (por ejemplo, si tienen cierta adhesión a la división del trabajo tradicional, la presencia de hijos pequeños puede influir en la decisión de participar en el mercado laboral de algunas mujeres)

- Otro factor que influye en la decisión de participar es la disponibilidad de **renta no-laboral**

Un **aumento de la renta no laboral** reduce la participación en el mercado de trabajo

Ejemplo,

- w=7,5**$** por hora
- Renta no laboral (marido en paro)=**30$** al día

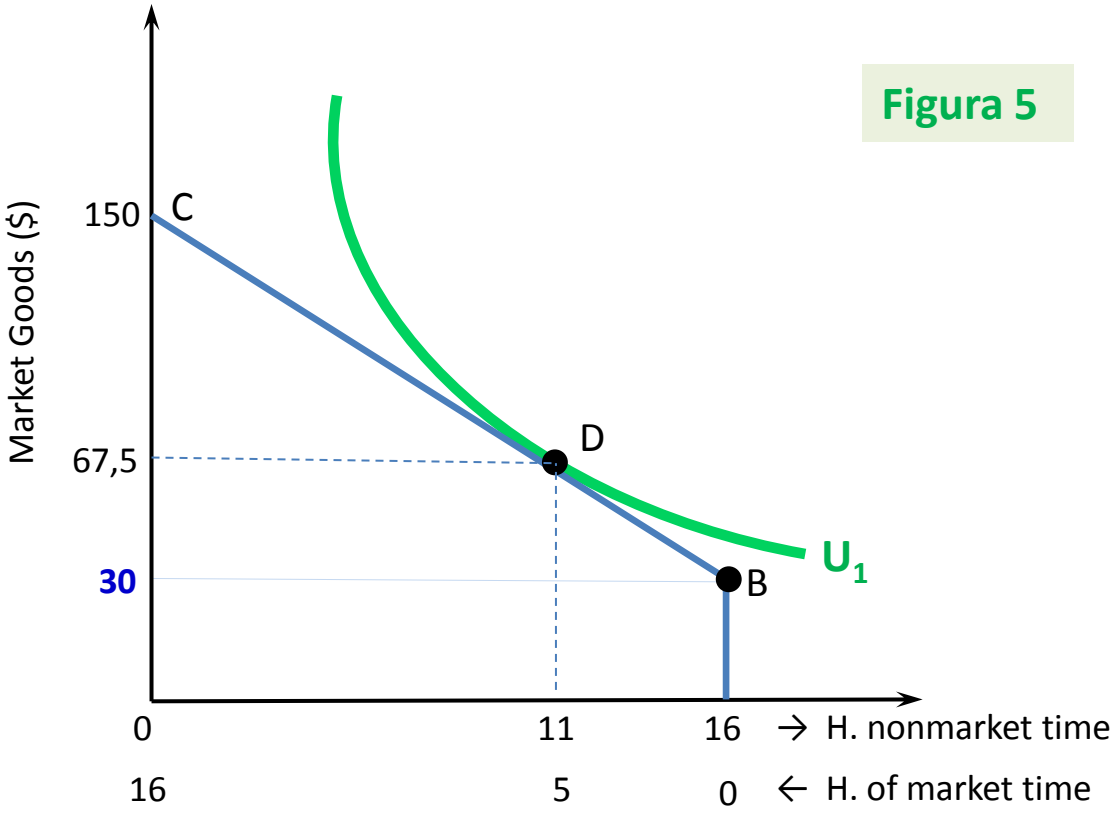


Figura 5

• Qué variables afectan al valor del tiempo de no-mercado (w*)

- Como ya se dijo anteriormente, el valor de w* está influido por **las preferencias** de la persona, incluidas las demandas y presiones impuestas sobre el tiempo de no-mercado individual (por ejemplo, si tienen cierta adhesión a la división del trabajo tradicional, la presencia de hijos pequeños puede influir en la decisión de participar en el mercado laboral de algunas mujeres)

- Otro factor que influye en la decisión de participar es la disponibilidad de **renta no-laboral**

Un **aumento de la renta no laboral** reduce la participación en el mercado de trabajo

Ejemplo,

- w=7,5**$** por hora
- Renta no laboral (marido en paro)=**30$** al día
- Renta no laboral (marido encuentra empleo)=**80$** al día

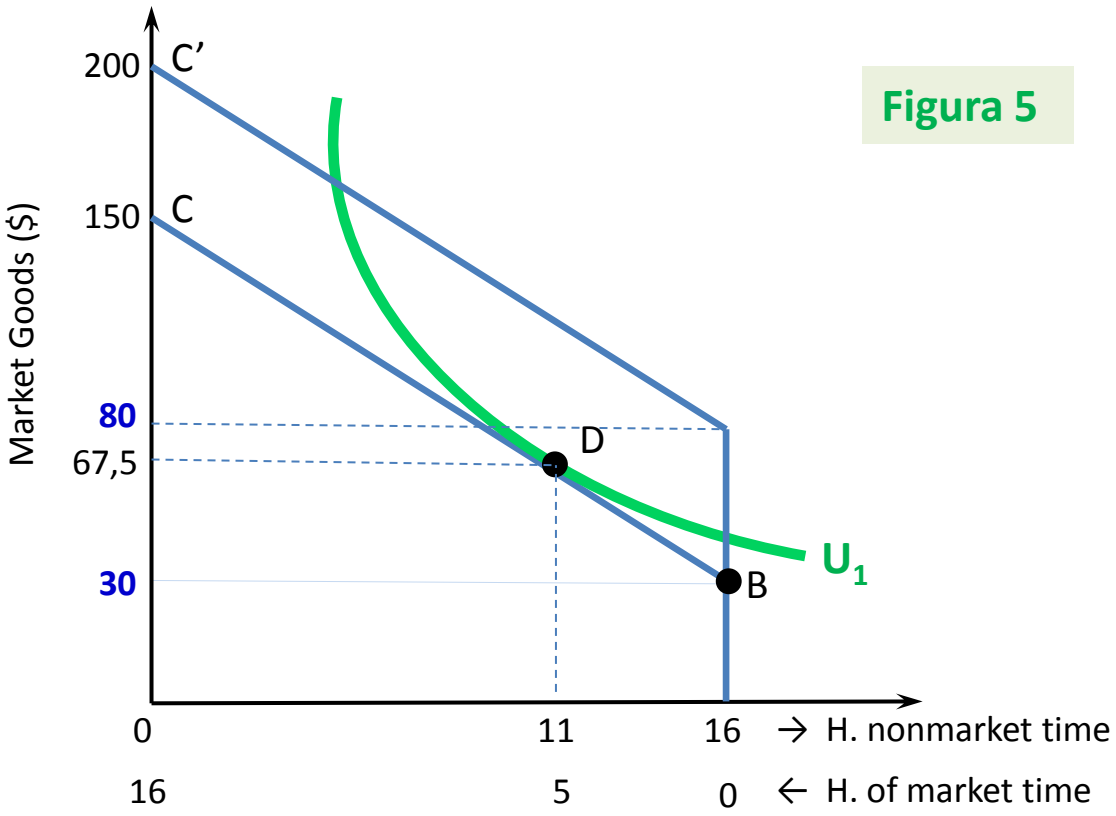


Figura 5

• Qué variables afectan al valor del tiempo de no-mercado (w*)

- Como ya se dijo anteriormente, el valor de w* está influido por **las preferencias** de la persona, incluidas las demandas y presiones impuestas sobre el tiempo de no-mercado individual (por ejemplo, si tienen cierta adhesión a la división del trabajo tradicional, la presencia de hijos pequeños puede influir en la decisión de participar en el mercado laboral de algunas mujeres)

- Otro factor que influye en la decisión de participar es la disponibilidad de **renta no-laboral**

Un **aumento de la renta no laboral** reduce la participación en el mercado de trabajo

Ejemplo,

- w=7,5**$** por hora
- Renta no laboral (marido en paro)=**30$** al día
- Renta no laboral (marido encuentra empleo)=**80$** al día

El paso de D a B' representa un "**efecto renta**"

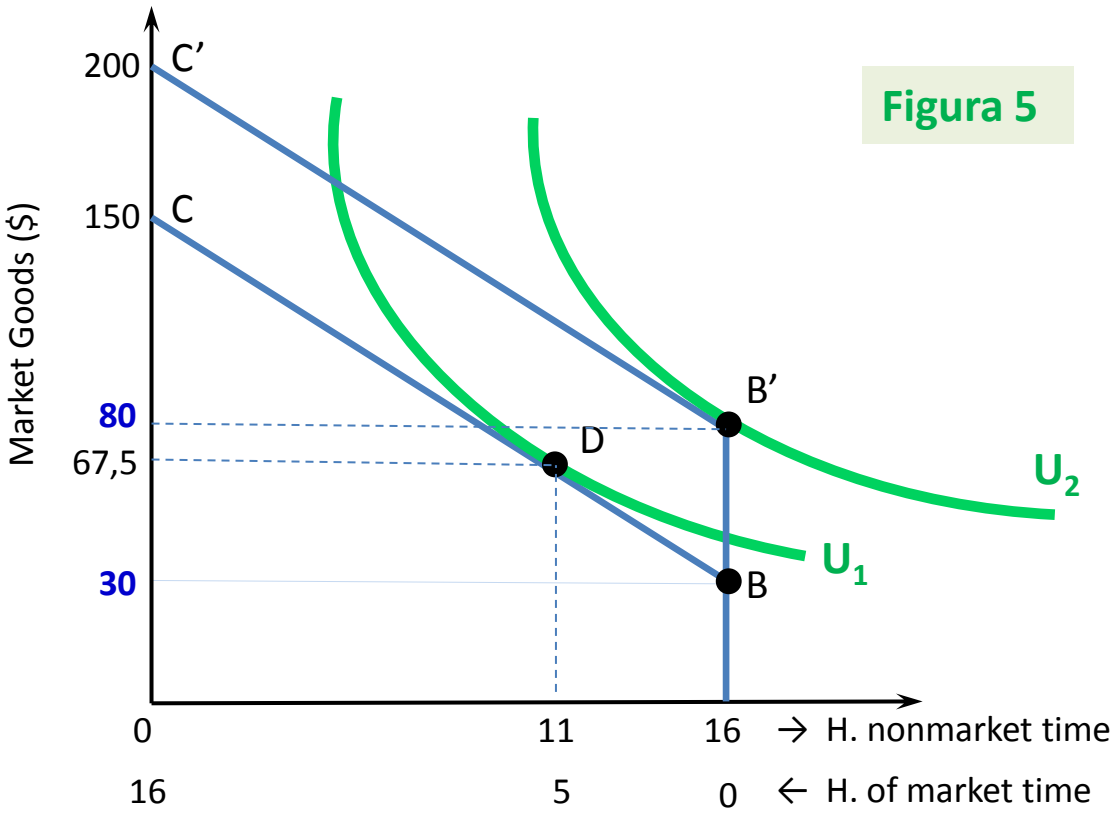


Figura 5

- Estar casada (indicador de tener más renta no-laboral) baja la participación laboral

- Tener hijos más pequeños (cambia la inclinación de las curvas de indiferencia) baja la participación laboral

TABLE 6-1 Labor Force Participation Rates of Women with Children under Age 18 by Marital Status, 1960 and 2011 (%)

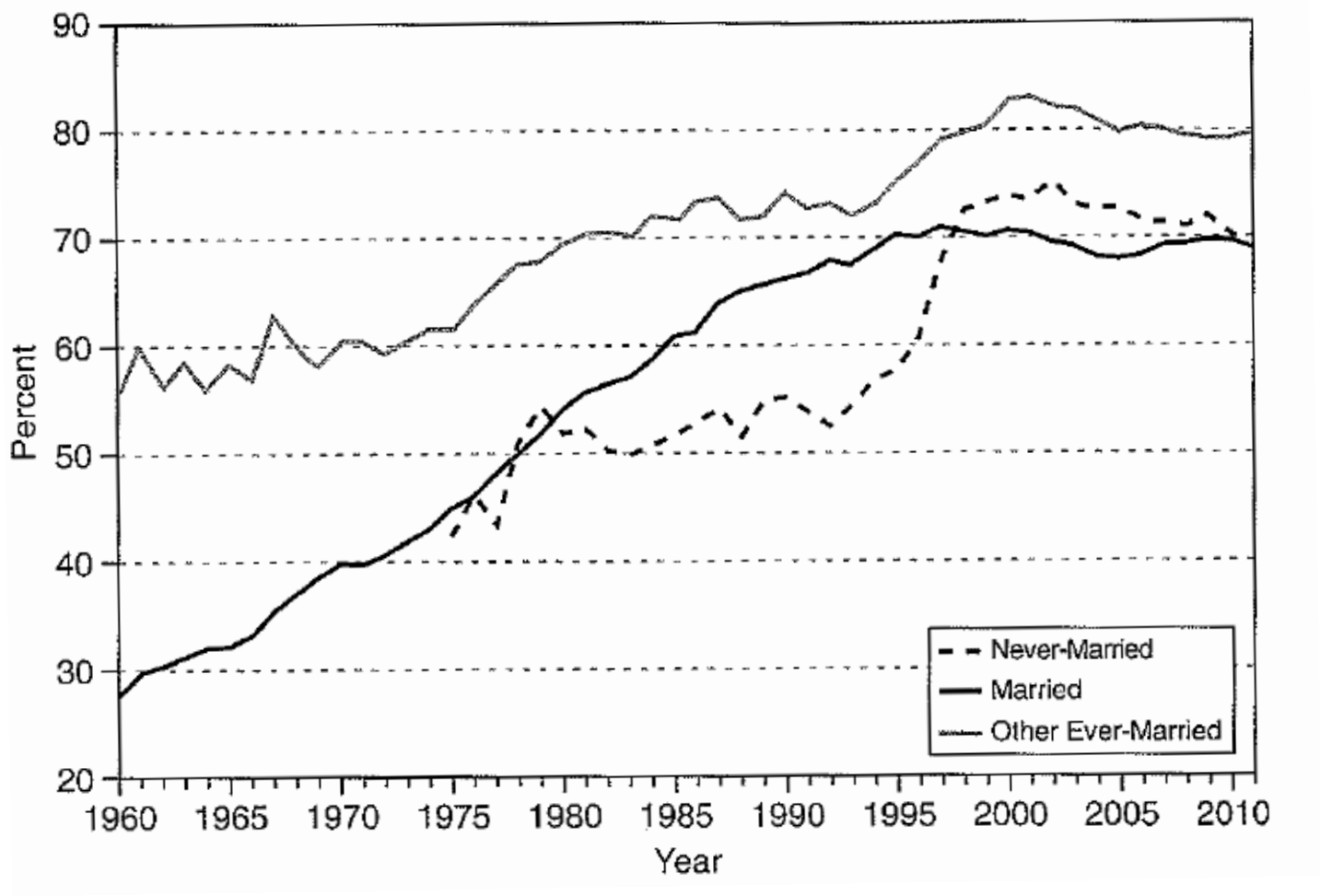
		Age of Youngest Child	
Marital Status	**Total**	**6 to 17**	**Under 6**
1960			
Never-Married	n.a.	n.a.	n.a.
Married, Husband Present	27.6	39.0	18.6
Other Ever-Married	56.0	65.9	40.5
2011			
Never-Married	70.0	76.4	65.8
Married, Husband Present	69.1	74.9	62.3
Other Ever-Married	79.8	81.9	74.2

Notes: Data are for March of each year and include women 16 years of age and over in 2011, and 14 years of age and over in 1960; n.a. = Not available.

Sources: U.S. Census Bureau, *Statistical Abstract of the United States: 1995*, Table 638; and unpublished data from the Bureau of Labor Statistics.

Análisis de la oferta de empleo

Tasas de participación laboral de las mujeres con hijos de menos de 18 años, EEUU, 1960-2011



Source: Statistical Abstract of the United States (various issues); BLS Bulletin 2340 (August 1989); Bernan Press, *Handbook of U.S. Labor Statistics*, 1st ed. (1997); and unpublished data from the BLS.

Análisis de la oferta de empleo

• La influencia del salario (w) sobre la participación en el mercado laboral

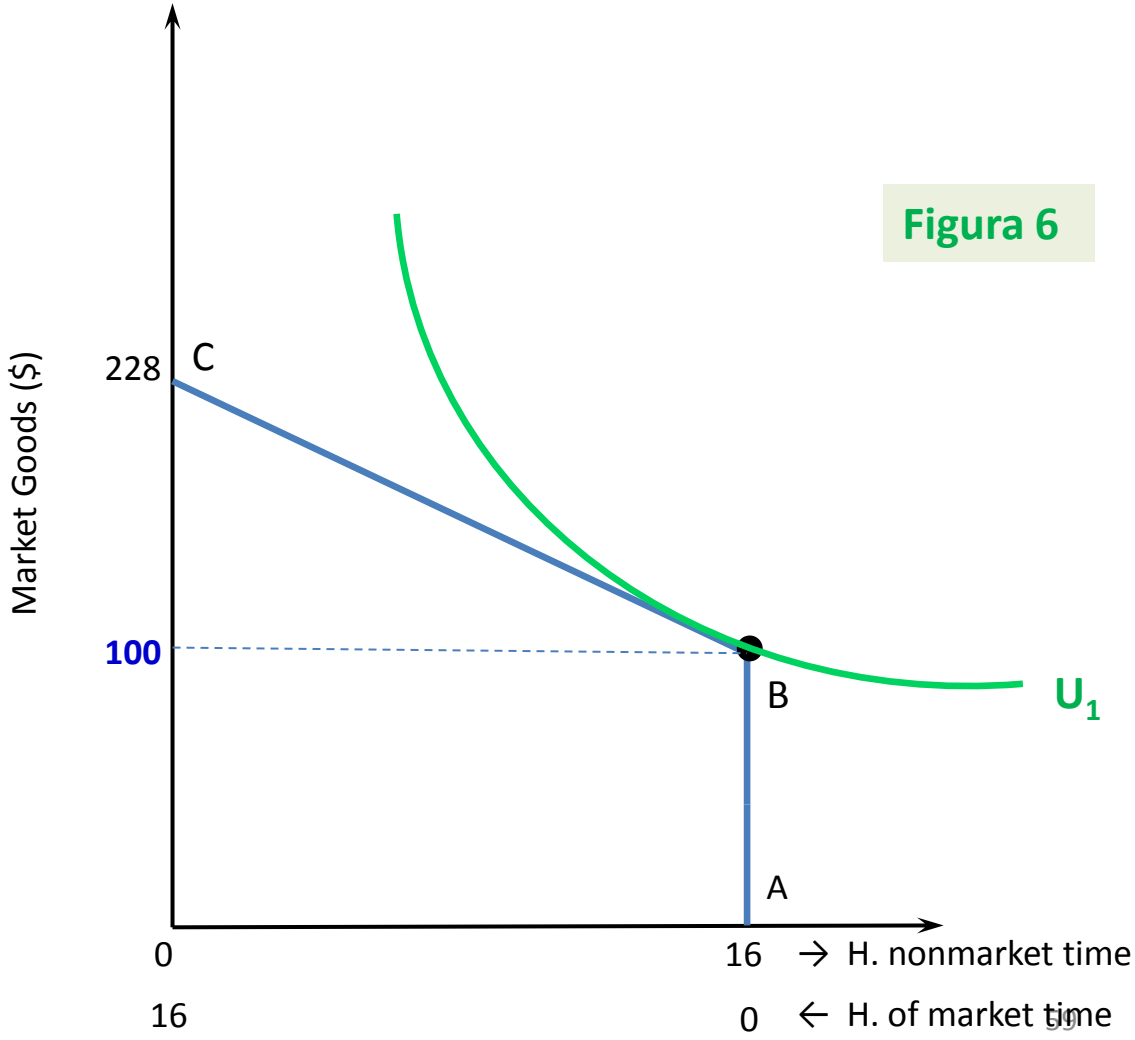
- La participación laboral también está influenciada por las oportunidades laborales de que dispone la persona, particularmente el salario disponible en el mercado laboral.

Un **aumento del salario** aumenta la participación en el mercado de trabajo

Por ejemplo,

- Renta no laboral=**100$** al día
- w=8**$** por hora
- w'=12**$** por hora

Figura 6



Análisis de la oferta de empleo

• La influencia del salario (w) sobre la participación en el mercado laboral

- La participación laboral también está influenciada por las oportunidades laborales de que dispone la persona, particularmente el salario disponible en el mercado laboral.

Un **aumento del salario** aumenta la participación en el mercado de trabajo

Por ejemplo,

- Renta no laboral=**100$** al día
- w=8**$** por hora
- w'=12**$** por hora

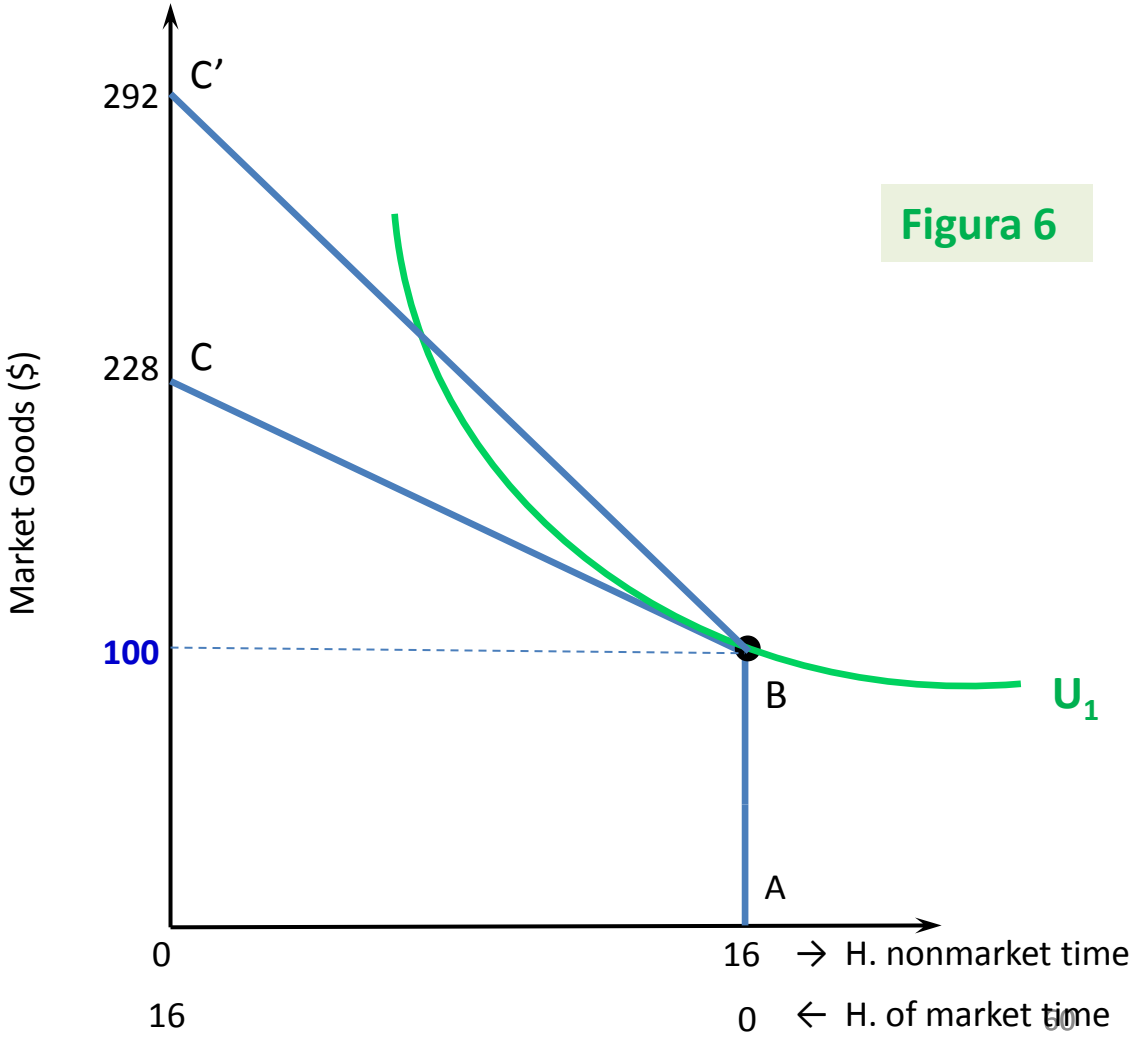


Figura 6

Análisis de la oferta de empleo

• La influencia del salario (w) sobre la participación en el mercado laboral

- La participación laboral también está influenciada por las oportunidades laborales de que dispone la persona, particularmente el salario disponible en el mercado laboral.

Un **aumento del salario** aumenta la participación en el mercado de trabajo

Por ejemplo,

- Renta no laboral=**100$** al día
- w=8**$** por hora
- w'=12**$** por hora

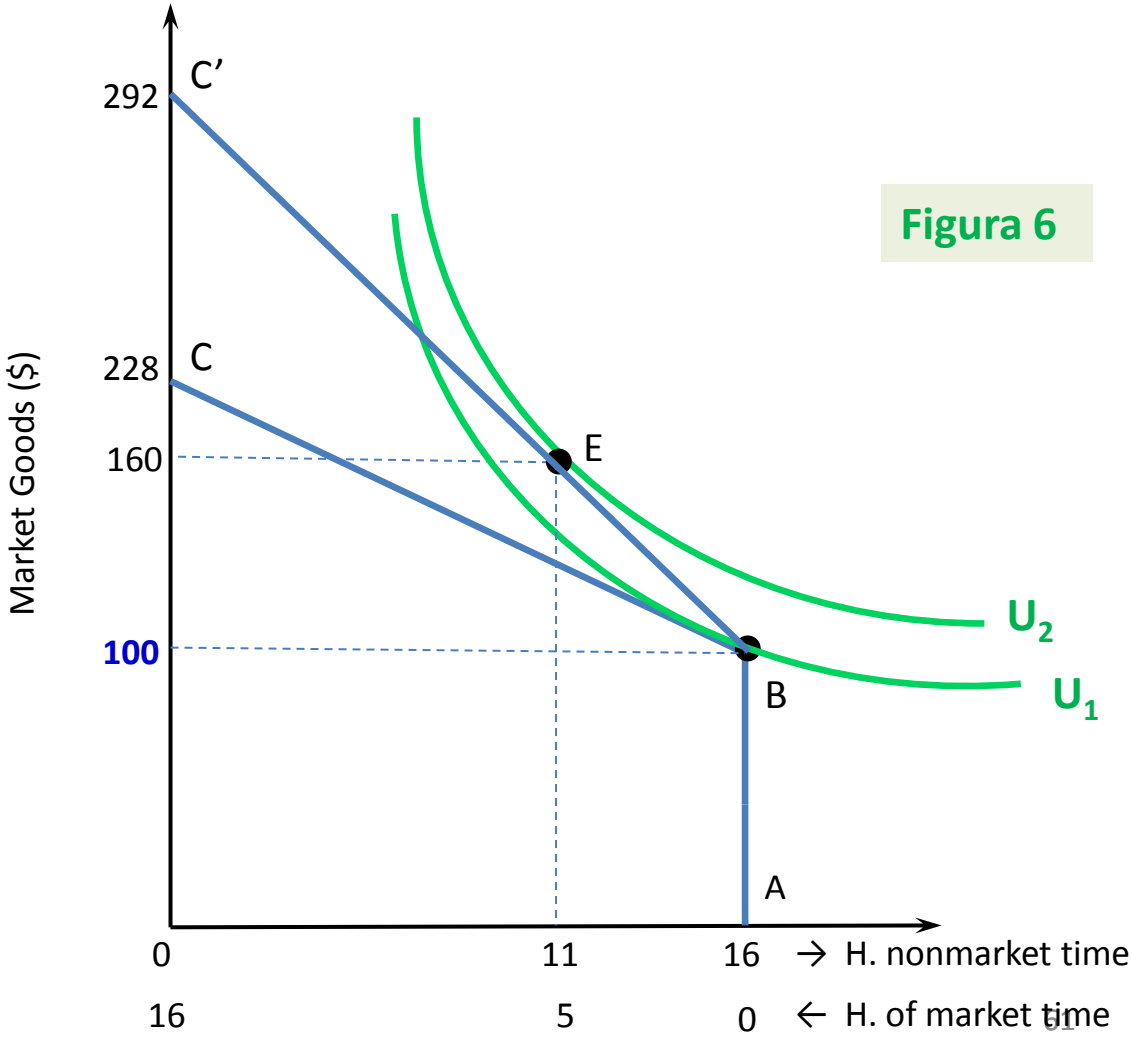
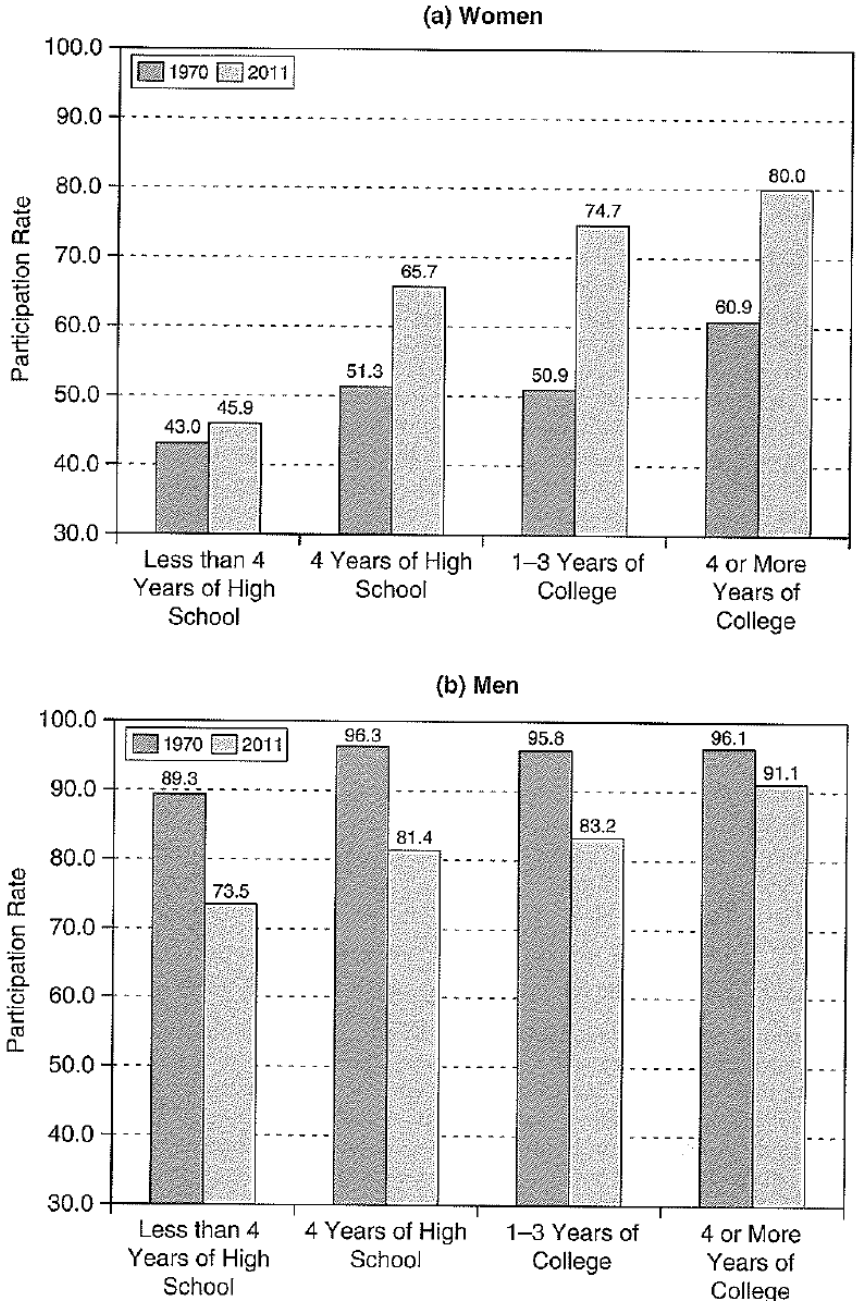


Figura 6

- Tener un nivel de educación más alto (que está relacionado con obtener un salario más alto) incrementa la tasa de actividad

- Además hay un fenómeno de autoselección (las mujeres que planean pasar un porcentaje alto de su vida adulta en el mercado laboral tienen más incentivos a invertir más en capital humano)

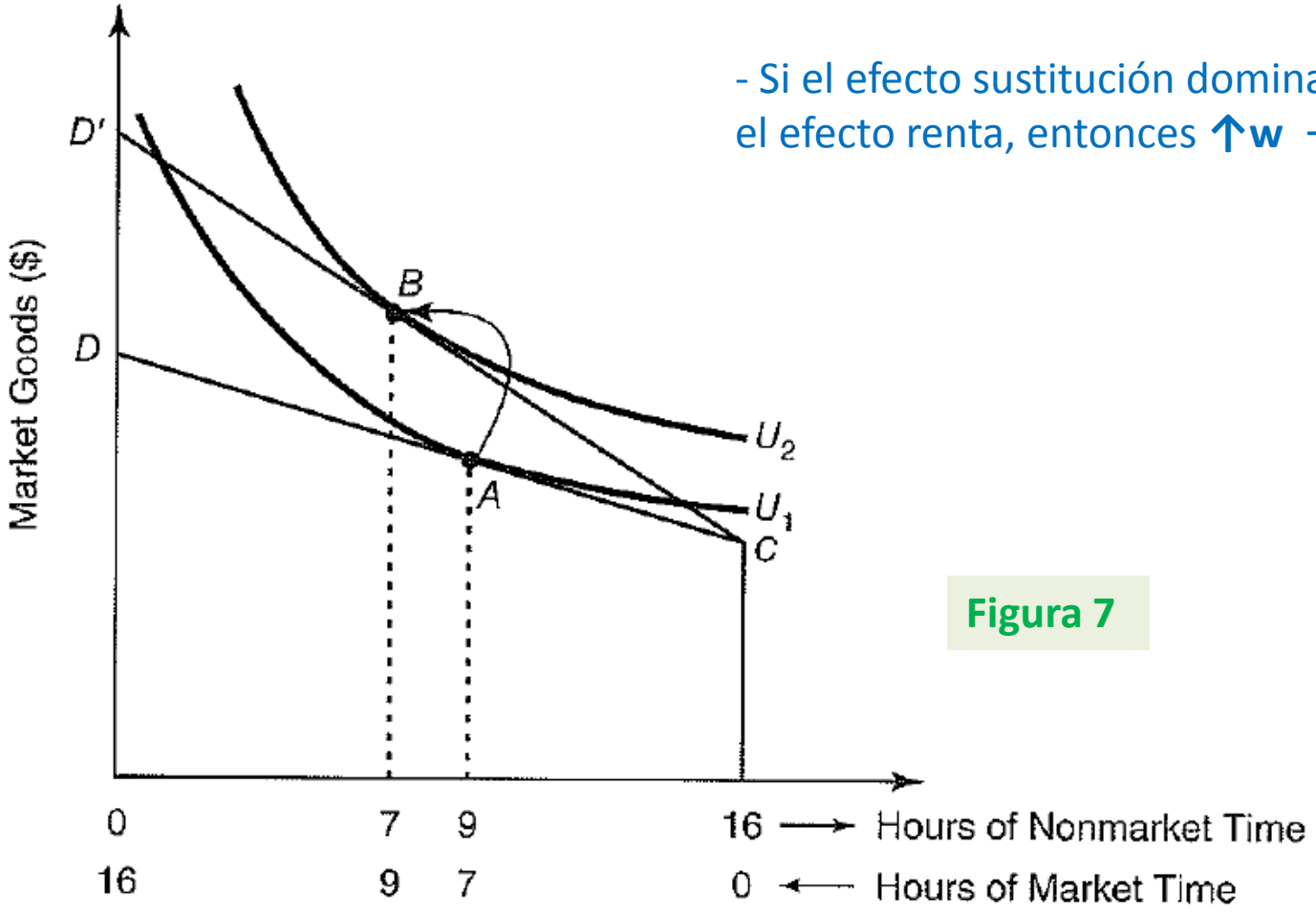
- El fenómeno de más educación más participación se intensifica en 2011. En parte se puede deber al aumento en la brecha salarial entre los trabajadores con más y con menos cualificación…



Note: Educational categories are defined somewhat differently in 2011.

Source: US Department of Labor, *Handbook of Labor Statistics*, 1989 and author's tabulations from the 2011 microdata file of the March Current Population Survey.

- **El impacto de un aumento en w sobre la oferta de trabajo (de una persona que ya estaba trabajando): efectos renta y sustitución**



- Si el efecto sustitución domina sobre el efecto renta, entonces ↑**w** → ↑L_S

Figura 7

Análisis de la oferta de empleo

- CON UN POCO MÁS DE DETALLE…

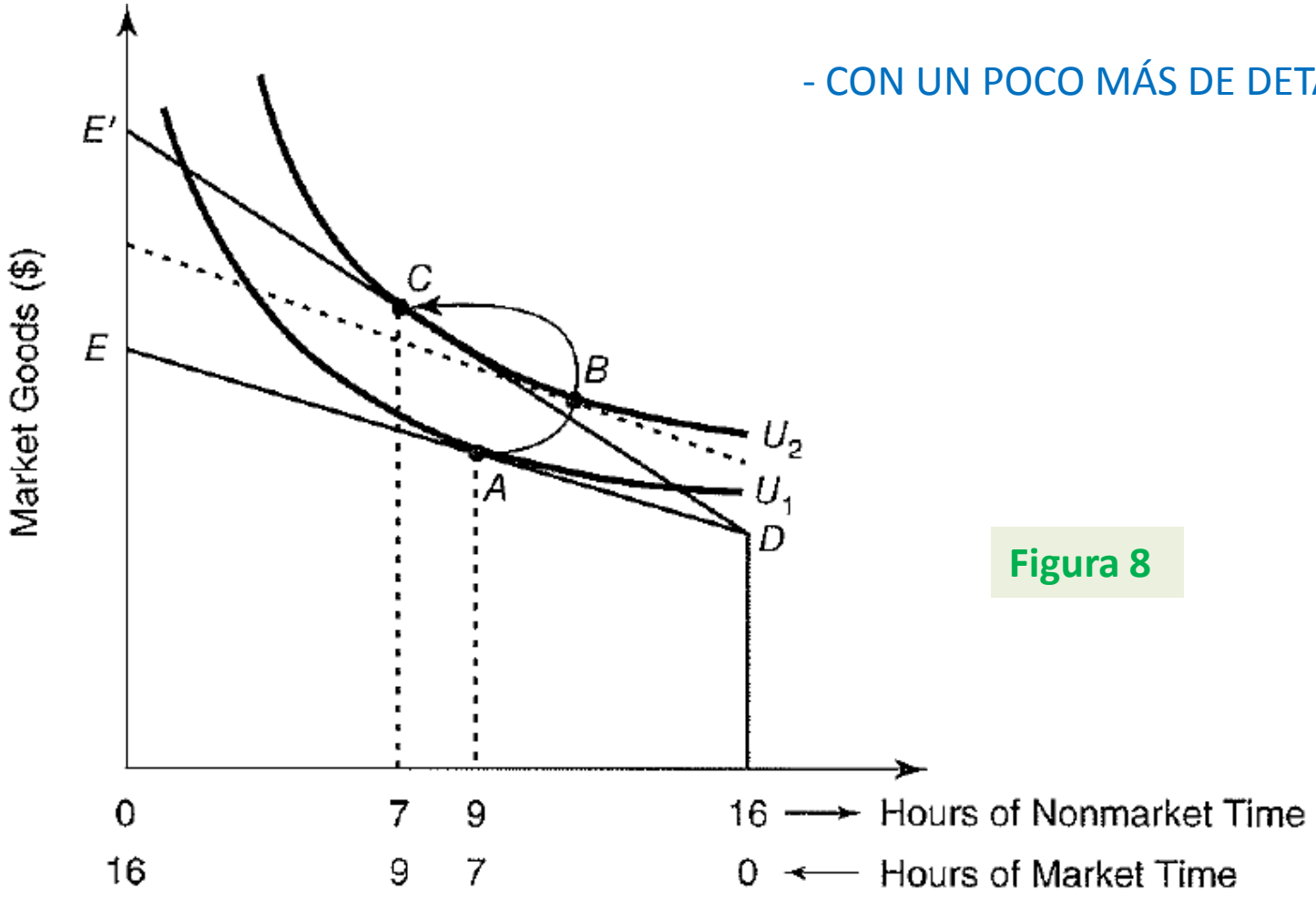
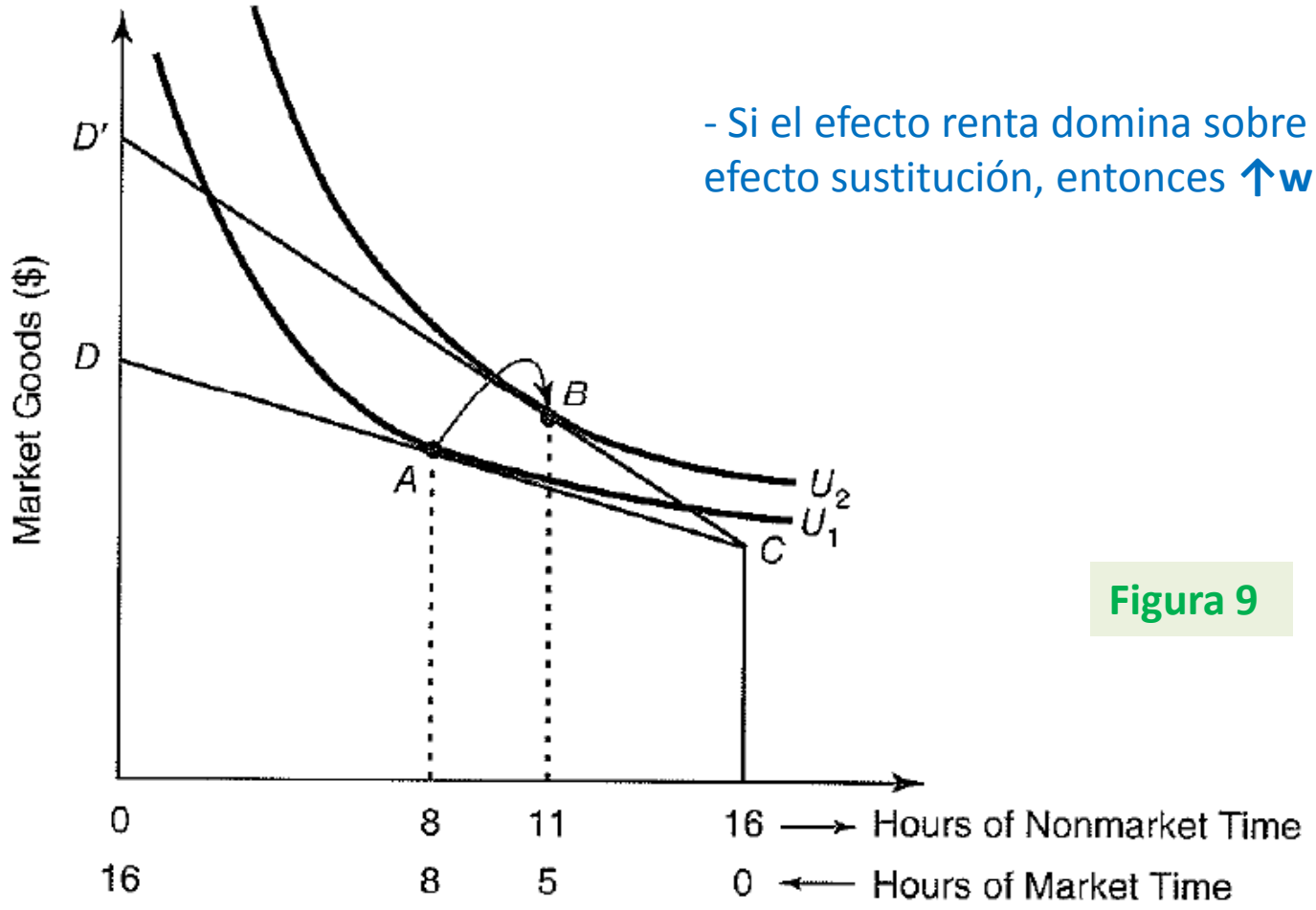


Figura 8

Análisis de la oferta de empleo



- Si el efecto renta domina sobre el efecto sustitución, entonces ↑**w** → ↓L_S

Figura 9

Análisis de la oferta de empleo

- CON UN POCO MÁS DE DETALLE…

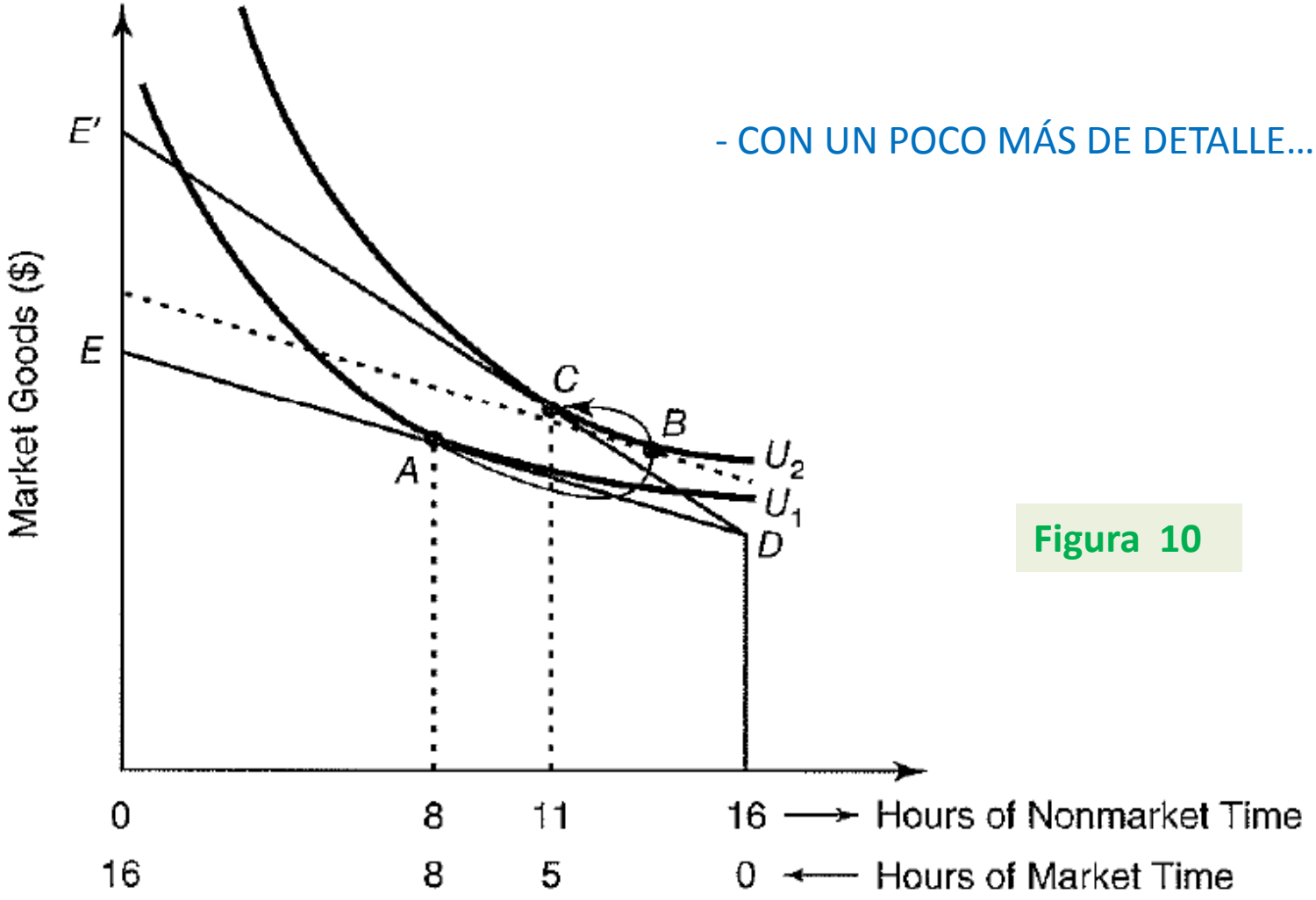


Figura 10

- **Evidencia empírica sobre la respuesta de la oferta de trabajo a los salarios y a la renta no laboral (elasticidades de la oferta de trabajo)**

$$\text{Elasticidad salario} = \frac{\%\,\text{cambio en horas trabajadas}}{\%\,\text{cambio salarios}}$$

$$\text{Elasticidad renta no laboral} = \frac{\%\,\text{cambio en horas trabajadas}}{\%\,\text{cambio renta no laboral}}$$

Estudios empíricos llevados a cabo en EEUU				
	Años 70 y 80 S.XX		Año 2000	
	Mujeres	Varones	**Mujeres**	Varones
Elasticidad salarios	**0,8**	0,08	**0,4**	**-**
Elasticidad renta no laboral	**-0,4**	-0,01 a 0,04	**-0,2**	**-**

- Ambas elasticidades son mayores (en valor absoluto) para las mujeres…
- Sin embargo, esa alta sensibilidad al propio salario y al salario del marido tienden a reducirse con el paso del tiempo

• Efectos de la coyuntura económica sobre la oferta de trabajo

Dos efectos opuestos de una situación de crisis económica sobre la oferta de trabajo

- **Efecto "trabajador adicional"**, que sostiene que durante los periodos de crisis, si el primer perceptor de renta se queda en paro, otros miembros de la familia pueden entrar en el mercado laboral (o posponer su salida) para así intentar mantener la renta familiar. Obsérvese que, en términos de la **figura 5**, este hecho se describiría como un movimiento del punto B' al punto D (baja la renta no laboral de la mujer y ésta decide entrar en el mercado laboral). Algunas de estas personas puede que abandonen nuevamente el mercado laboral al recuperarse la economía.

- **Efecto trabajador desanimado**, que establece que durante períodos de alto desempleo, cuando las personas pierden su trabajo, algunas pueden desanimarse tras un período infructífero de búsqueda y por ello dejan de ser activas. Y otras que planeaban entrar en el mercado laboral posponen esa decisión. El desánimo es equivalente a una reducción en la compensación esperada por participar en el mercado laboral (w) , debido a las dificultades para encontrar un empleo aceptable. En términos de la **figura 6**, este hecho se describiría como un movimiento desde el punto E al punto B.

4.2. Algunas aplicaciones de la teoría: impuestos, costes de los cuidados infantiles y oferta de trabajo

- **Impuestos y la decisión de trabajar**

- **Los ingresos provenientes del mercado laboral estás gravados mientras que el valor de la producción doméstica** no lo está, y ello puede desincentivar la participación laboral de algunas mujeres casadas (que hasta el presente quienes se ocupan en mayor medida del trabajo doméstico).

- La **progresividad de la imposición** sobre la renta y el hecho de que en muchos países (de manera obligatoria o voluntaria) la unidad a quien se aplica este impuesto en la familia y no el individuo (**declaración conjunta** en España), en un contexto en el que con frecuencia la mujer casada es considerada como una perceptora secundaria de ingresos, hacen que con frecuencia la mujer casada soporte una carga fiscal de sus rentas del trabajo mayor que si no estuviera casada y tributara individualmente. Y un mayor tipo impositivo (un menor salario neto) puede desincentivar a algunas mujeres a participar en el mercado laboral.

Esta situación es ilustrada por la **figura 6**. Cuando no hay impuestos Ana gana 12$ por hora y se enfrenta a la restricción presupuestaria ABC'. Si se introduce un impuesto del 33,3% su salario neto pasaría a ser de 8$ por hora. Su nueva restricción presupuestaria sería ABC. A este salario Ana decide no trabajar.

• Ayudas del gobierno en materia de cuidados infantiles y participación de las mujeres en el mercado laboral

- **Las ayudas del gobierno a los servicios formales de cuidados infantiles** reducen el coste de los cuidados infantiles, y como consecuencia de ello **cabe esperar que aumente la oferta de trabajo de las madres**.

La **figura 6** representa la situación de Eva, una mujer con un hijo pequeño. El coste por hora de los cuidados infantiles formales (guardería, escuela infantil, …) se puede equiparar al caso de un impuesto por hora. Suponemos que la restricción presupuestaria muestra el salario por hora de Eva después de descontar el coste por hora de los servicios de cuidados infantiles. Por ejemplo, Eva gana un salario de 14$ por hora pero debe pagar 6$ por hora de coste de los cuidados infantiles. De ello resulta un salario neto de 8$, dado por el segmento BC. A este salario neto Eva decide no participar en el mercado laboral. Sin embargo, si se introduce un subsidio a los cuidados de 4$ (nuevo coste por hora de los cuidados de 2$), ahora su salario neto sería de 12$, dado por el segmento BC'. A este nuevo salario neto Eva decide participar en el mercado laboral.

- La evidencia empírica apoya esta proposición.

- Una bajada de los costes de los cuidados infantiles también tiene **efectos a largo plazo** sobre la **oferta de trabajo** y sobre el **salario** de las madres. Al experimentar menos interrupciones laborales y más cortas, las madres acumularán más experiencia laboral, lo que impulsará sus carreras profesionales y sus ingresos.

• Otros factores que afectan al coste de los cuidados infantiles y a la participación laboral de las mujeres

Servicio doméstico. Evidencia empírica. Destacar un estudio (para EEUU) en donde se obtiene que una mayor concentración de trabajadores inmigrantes de baja cualificación en algunas ciudades incrementa la oferta de trabajo de mujeres con alta cualificación y salarios en esas ciudades. Los inmigrantes de baja cualificación tenderían a proporcionar cuidados infantiles a domicilio de una manera más barata y con más flexibilidad horaria que los trabajadores nativos. (**Cortés y Tessada 2011**, http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/app.3.3.88).

Ayuda de abuelos y otros familiares. Evidencia empírica. Destacar un estudio (para EEUU) en donde se analizó en qué medida las mujeres de la muestra (madres casadas con hijos pequeños) vivían en las cercanías de sus madres o suegras. Tener en las cercanías a estos familiares permitiría obtener de ellos tanto unos servicios de cuidados regulares durante la jornada de trabajo, como una ayuda flexible para situaciones imprevistas (la niña se pone enferma en el colegio, etc.) Este estudio obtuvo evidencia acerca de que tener a la madre/suegra en las proximidades se asocia positivamente con una mayor participación laboral de las madres con hijos pequeños.
(**Crompton y Pollak 2011** http://www.nber.org/digest/apr12/w17678.html)

4.3. Análisis del crecimiento a largo plazo en la participación laboral de las mujeres

- **Factores que han hecho que tienda a aumentar el valor del tiempo en el mercado laboral (w)**

- **Aumento de la cualificación: educación y experiencia**

Las mujeres obtienen más educación → ↑w → ↑participación en el mercado laboral → más deseo de mejorar el nivel de educación, y de estudiar carreras más orientadas al mercado.

Más acceso a los estudios universitarios y reducción en la segregación de género en titulaciones (pero se mantiene una importante inercia en esta última)

TABLE 8-3 Degrees Awarded to Women by Level, 1929–1930 to 2010–2011 (Selected Years)

Years	Associate (%)	Bachelor's (%)	Master's (%)	Ph.D. (%)	First Professional (%)
1929–1930	n.a.	39.9[a]	40.4	15.4	n.a.
1960–1961	n.a.	38.5	31.7	10.5	2.7
1970–1971	42.9	43.4	40.1	14.3	6.3
1980–1981	54.7	49.8	50.3	31.1	26.6
1990–1991	58.8	53.9	53.6	37.0	39.1
2000–2001	60.0	57.3	58.5	44.9	46.2
2010–2011	61.7	57.2	60.1	51.4[a]	49.0

- Aumento de la demanda de trabajo femenino

Al pasar de una economía más industrial a una economía más basada en los servicios aumenta relativamente la demanda de empleos tradicionalmente asociados con las mujeres (y ello hace aumentar relativamente sus salarios)

La legislación anti-discriminación también puede haber ayudado facilitando aspectos como la incorporación de mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.

Durante el último tercio del s.XX tienden a demandarse más empleos de alta cualificación, en un contexto en el que la cualificación femenina es cada vez mayor.

- Aumento secular de la productividad del trabajo

Las trabajadoras (al igual que los trabajadores varones) se benefician del crecimiento a largo plazo de la productividad del trabajo debida al crecimiento del stock de capital y de la productividad total de los factores (progreso técnico, etc.), lo cual tiende a aumentar los salarios reales a largo plazo.

- **Factores que han hecho que tienda a bajar el valor del tiempo en el hogar (w*)**

- **Disponibilidad de sustitutos provenientes del mercado y de electrodomésticos (el papel del progreso técnico)**

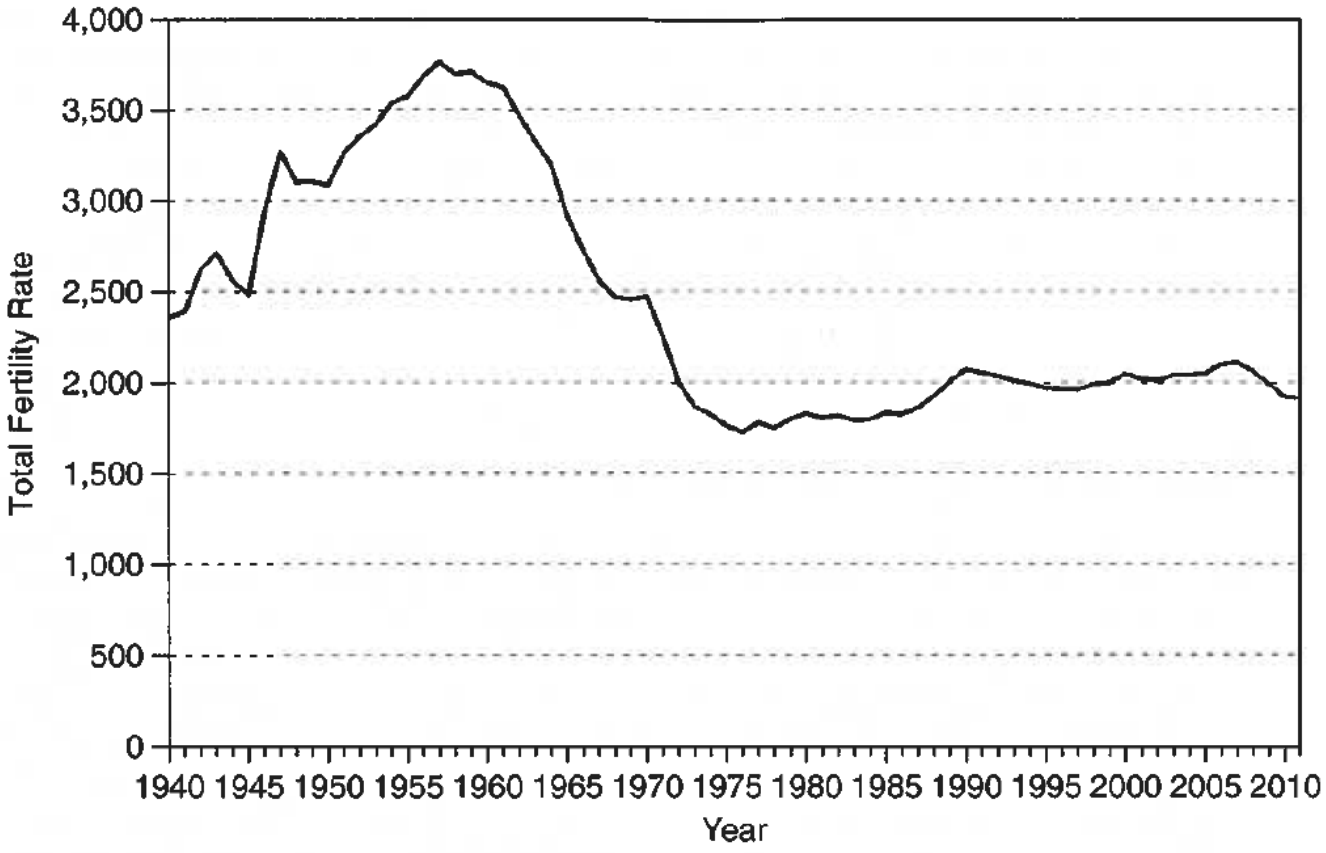
Alimentos y comidas preparadas; textil ya no se produce en el hogar; electrodomésticos; avances en la sanidad; servicios de cuidados (guarderías etc.); leche maternal artificial; etc.
Todos estos aspectos tienden a sustituir a la producción doméstica de commodities y, por tanto, tienden a bajar el valor (w*) del tiempo de no-mercado.
Estos cambios tiende a hacer **más planas las curvas de indiferencia** (como en la figura 3); es decir, tienden a generar unas preferencias más próximas hacia la producción de commodities intensivas en bienes adquiridos en el mercado.

Análisis del crecimiento a largo plazo de la participación laboral femenina

- **Cambios demográficos**

Bajadas en las tasas de natalidad y en el número promedio de hijos por mujer.
(Nótese que la natalidad es en gran medida una variable endógena…)
Aumento de la inestabilidad matrimonial…

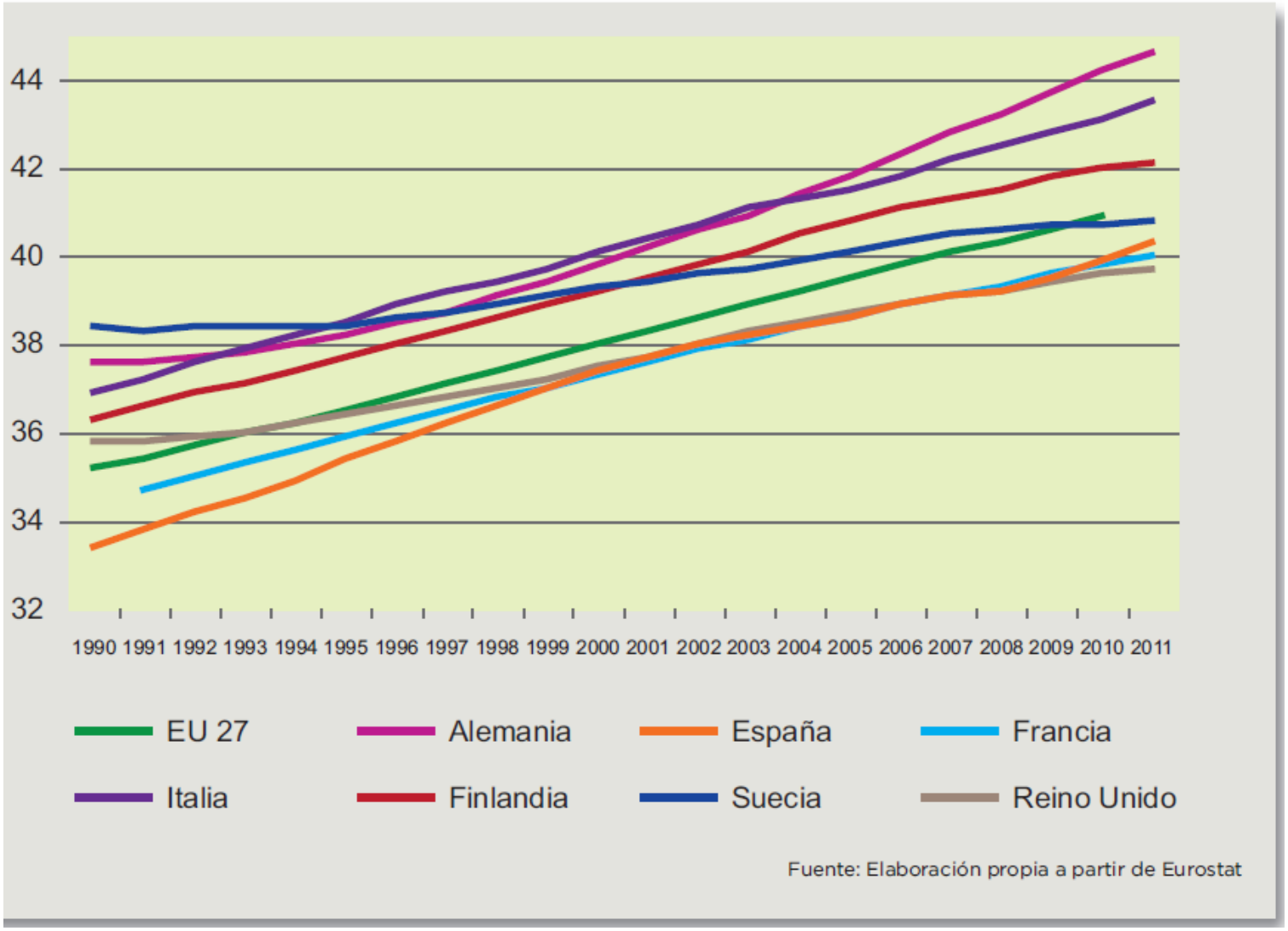
Evolución de la **tasa de fecundidad** en EEUU, 1940-2011



Source: U.S. Department of Health and Human Services, *National Vital Statistics Report* (various years).

Tendencia al aumento de la edad media (envejecimiento) de la población

Evolución de la edad media, 1990-2011



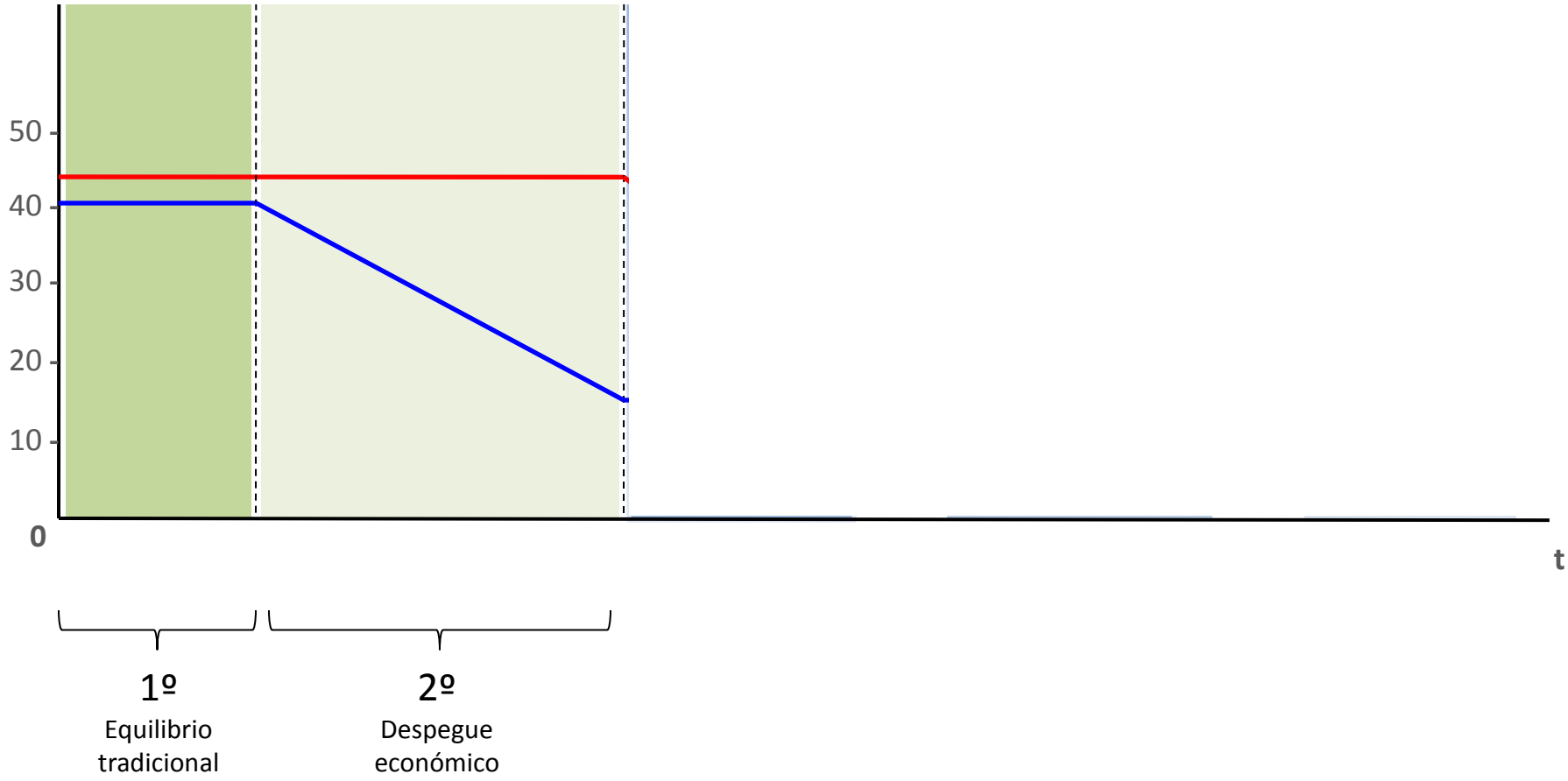
Fuente: Informe Juventud en España 2012. Injuve

Ejemplo de etapas y transiciones demográficas…

Tasa de natalidad (nacimientos /1.000 hab.)
Tasa de mortalidad (muertes /1.000 hab.)

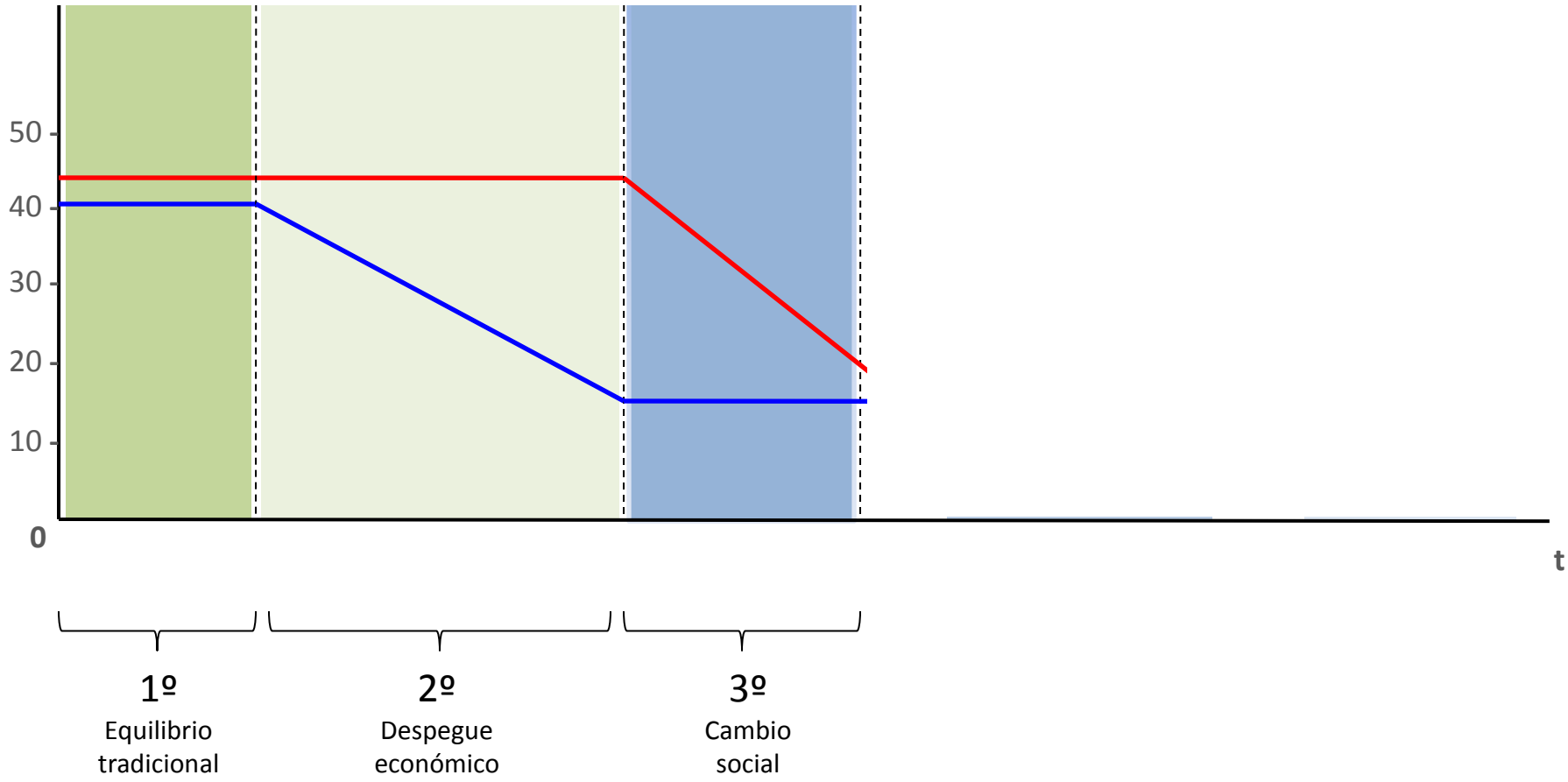
Ejemplo de etapas y transiciones demográficas…

Tasa de natalidad (nacimientos /1.000 hab.)
Tasa de mortalidad (muertes /1.000 hab.)



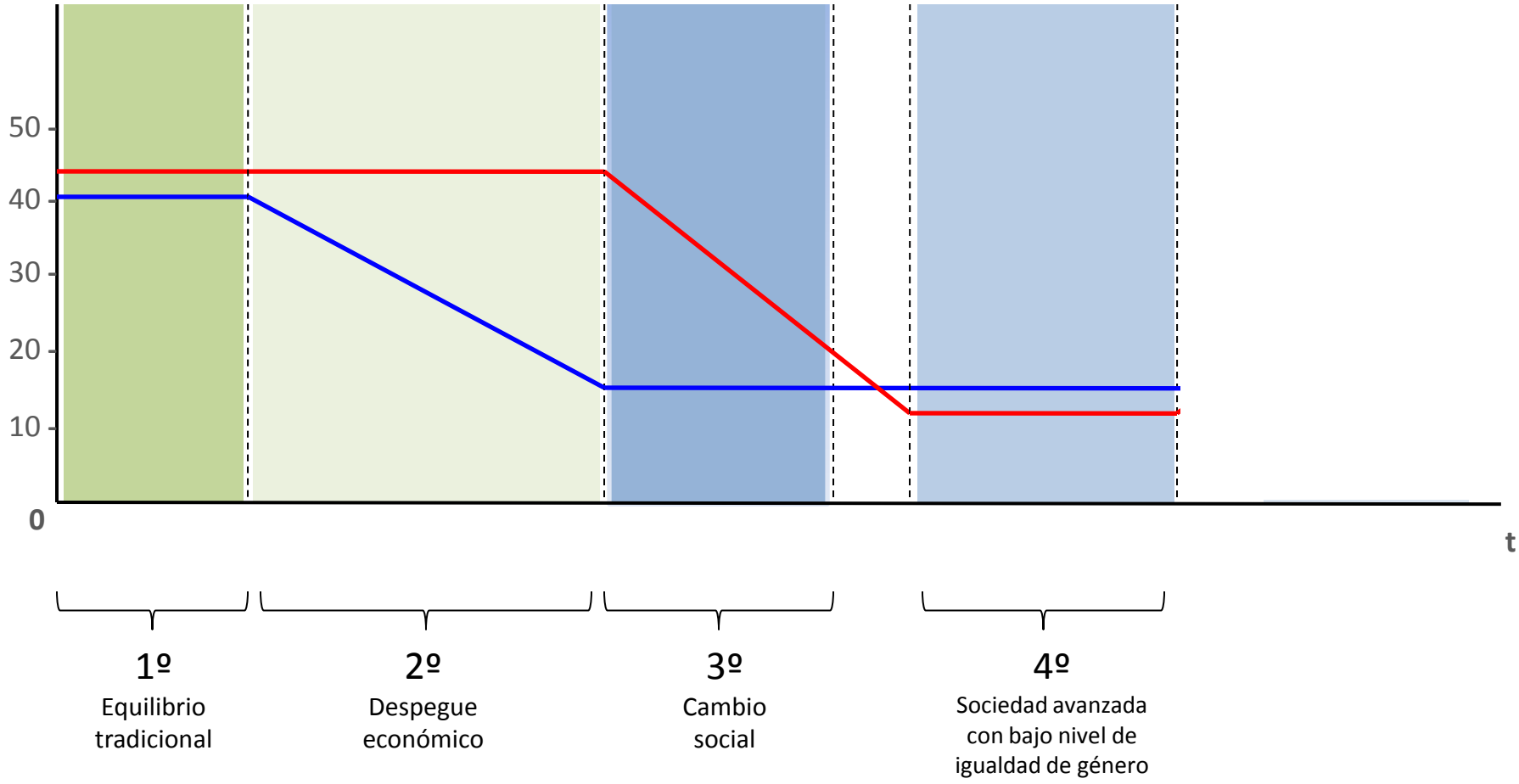
Ejemplo de etapas y transiciones demográficas…

Tasa de natalidad (nacimientos /1.000 hab.)
Tasa de mortalidad (muertes /1.000 hab.)



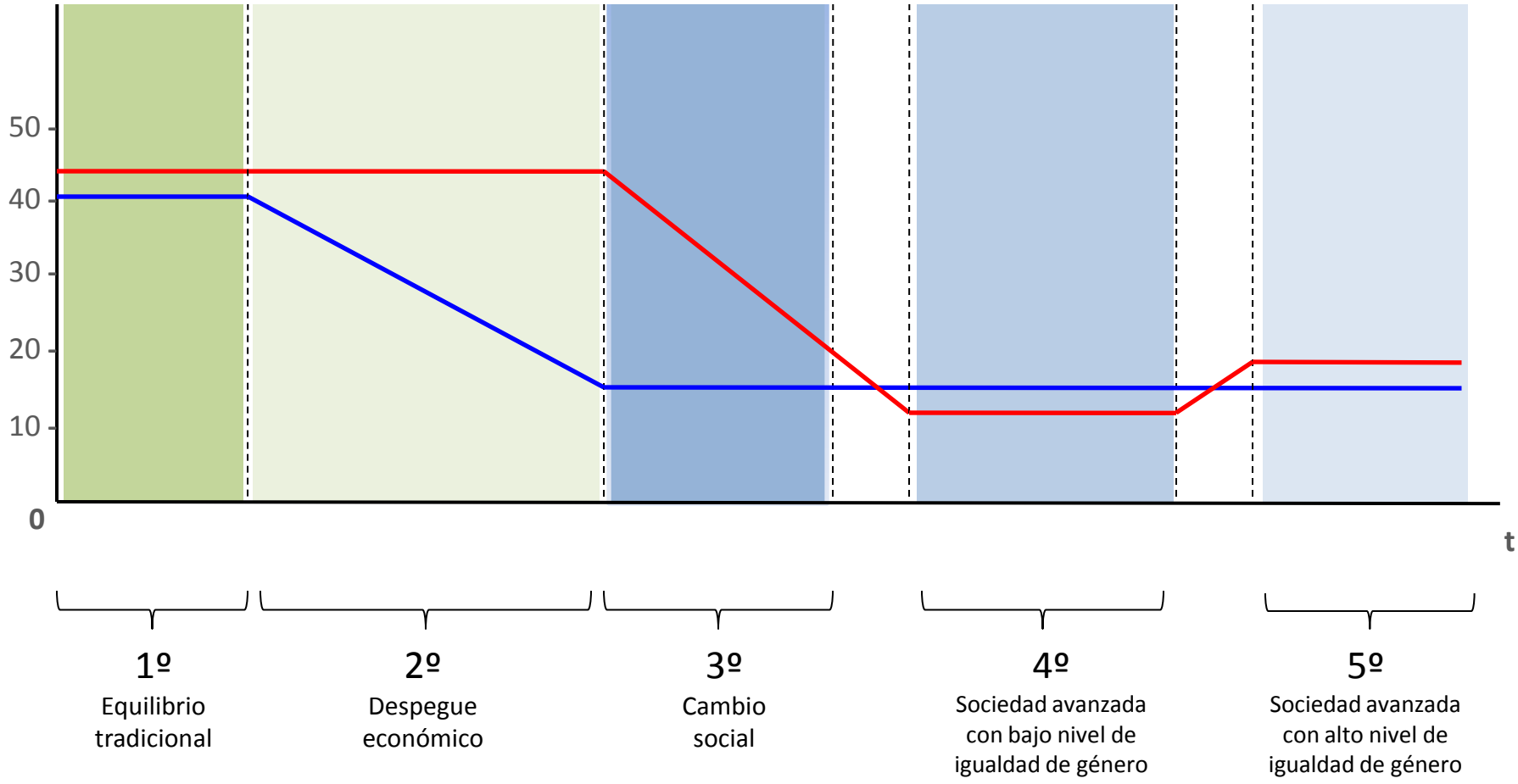
Ejemplo de etapas y transiciones demográficas…

Tasa de natalidad (nacimientos /1.000 hab.)
Tasa de mortalidad (muertes /1.000 hab.)



Ejemplo de etapas y transiciones demográficas…

Tasa de natalidad (nacimientos /1.000 hab.)
Tasa de mortalidad (muertes /1.000 hab.)



- **Bajada en la influencia negativa de la renta del marido sobre la oferta de empleo femenina**

Como ya se ha analizado anteriormente, una mayor renta del marido tiende a hacer aumentar el valor de w* y a bajar la participación laboral de la mujer casada.

Este efecto ha podido ser relevante durante una parte del siglo XX. Sin embargo, el estancamiento de los salarios masculinos en EEUU desde los años 70 del S.XX puede haber frenado este fenómeno.

Pero, sobre todo, lo que muestra la evidencia empírica es un cambio en las actitudes y en los roles de género, que hace que la elasticidad de la oferta de trabajo femenina respecto de los ingresos del marido haya bajado considerablemente.

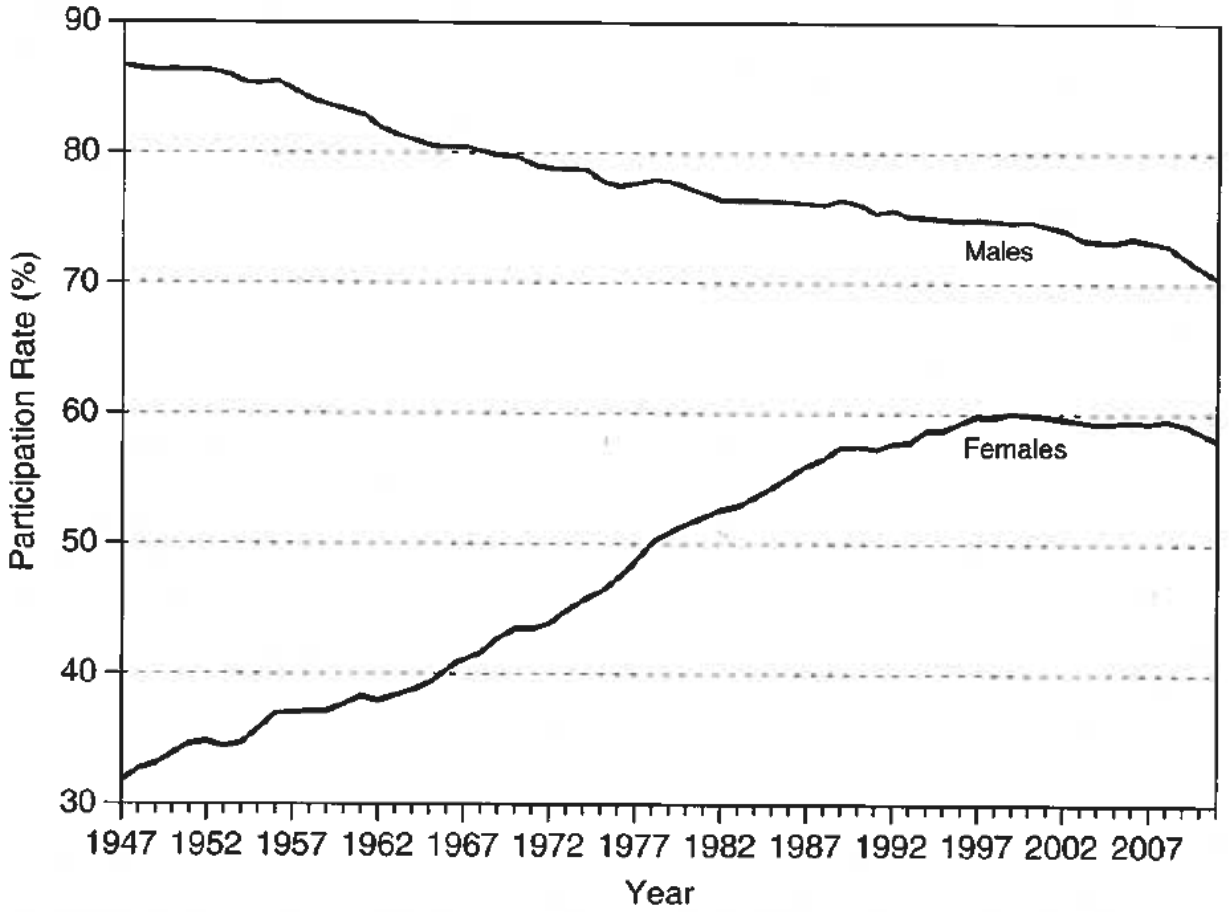
- **Preferencia y cambios en las actitudes de género**

El desarrollo económico y la vida en zonas urbanas ha ido cambiando las preferencias hacia el consumo de bienes y de actividades de ocio más intensivos en bienes adquiridos en el mercado.

Por otra parte, se ha venido dando un cambio en las normas sociales, hacia unas actitudes de género más igualitarias (parece que en EEUU ese avance se detiene a mediados de los años noventa del S.XX).

4.4. ¿Está detenido al avance de la participación laboral de la mujer desde mediados de los años noventa?

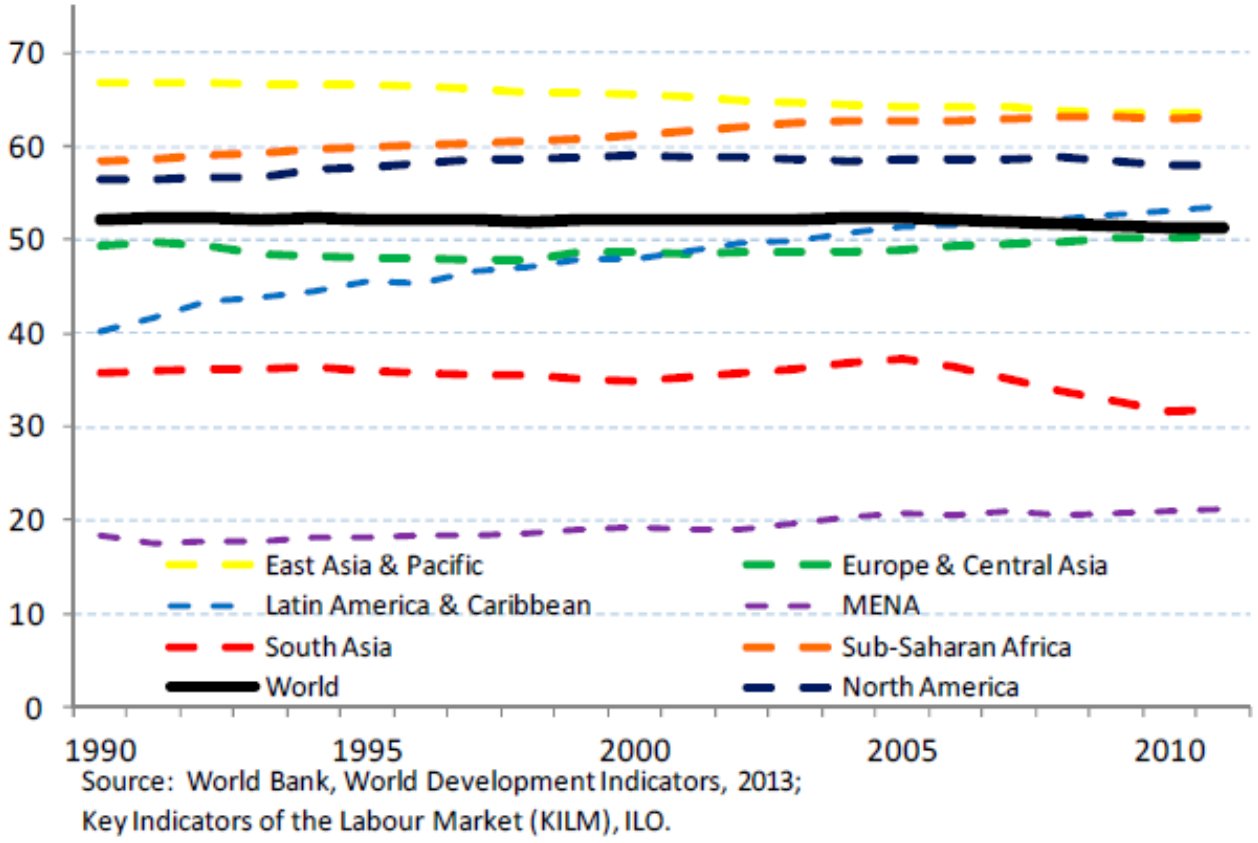
Tendencias en la evolución de las **tasas de participación laboral** de mujeres y hombres, EEUU, 1947-2011



Source: Labor Force Statistics from the Current Population Survey available at www.bls.gov; and *Employment and Earnings* (various issues).

Figure 1: Female Labor Force Participation (as a Percent of the Female Population Age 15+), 1990-2011

Global female labor force particpation has stagnated at around 50 percent, masking different levels and trends in participation rates across regions.

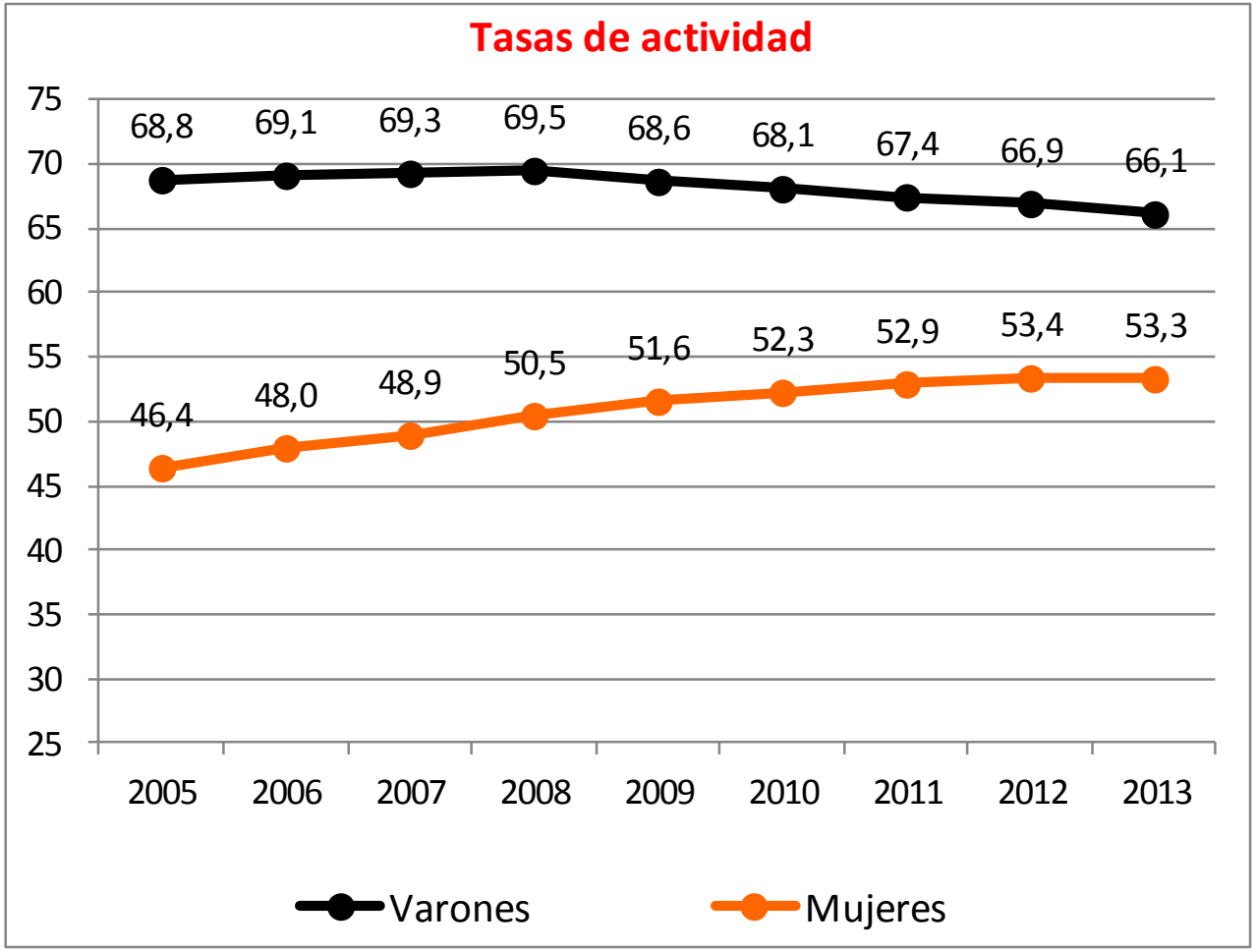


Source: World Bank, World Development Indicators, 2013; Key Indicators of the Labour Market (KILM), ILO.

Elborgh-Woytek, K.; Newiak, M.; Kochhar, K.; Fabrizio, S.; Kpodar, K.; Wingender, P.; Clements, B.; and Schwartz, G. (2013): *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*, IMF Staff Discussion Note.
http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf

¿Está detenido al avance de la participación laboral de la mujer…

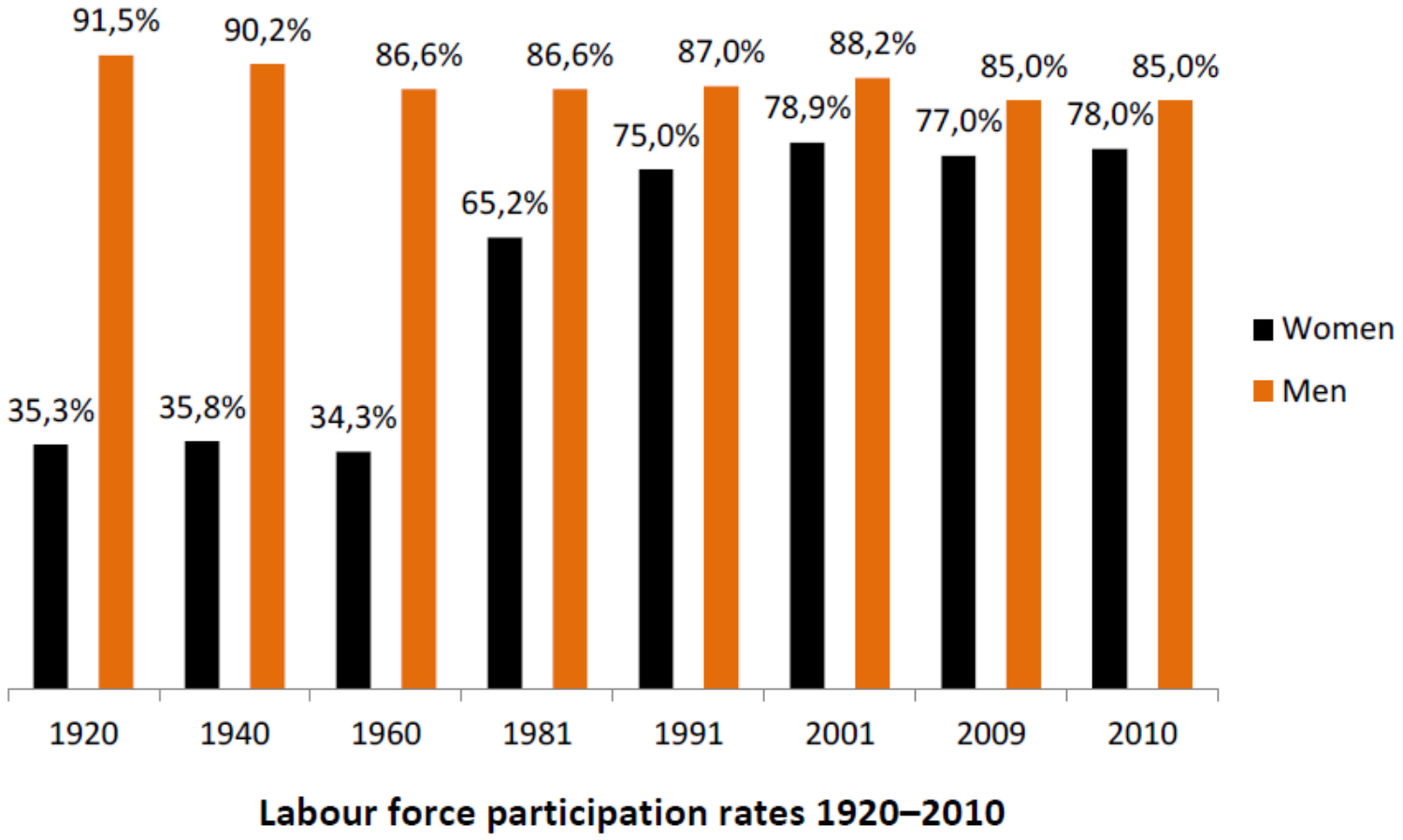
Evolución de las **tasas de actividad** de mujeres y hombres, **España**, 2005-2013



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_inicio.htm

4.4 ¿Está detenido al avance de la participación laboral de la mujer…

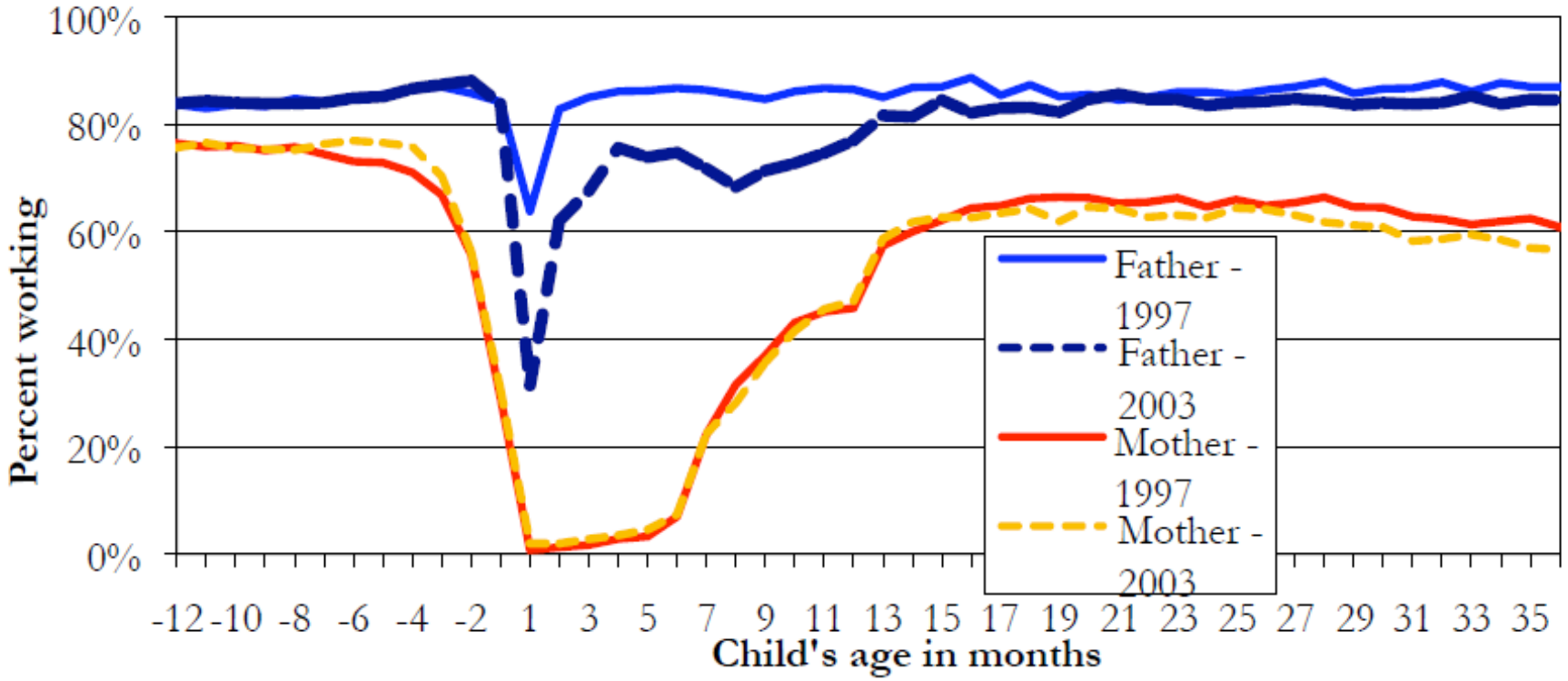
Evolución de las tasas de actividad en **Islandia**, 1920-2010
(En % de la población 16-74 años)



Fuente: Gender Equality in Iceland (2012), Jafnréttisstofa (The Center for Gender Equality Iceland)
http://eng.fjarmalaraduneyti.is/media/Gender_Equality_in_Iceland_012012.pdf

ANEXO 1. Tener hijos baja la participación laboral de las madres y no de los padres

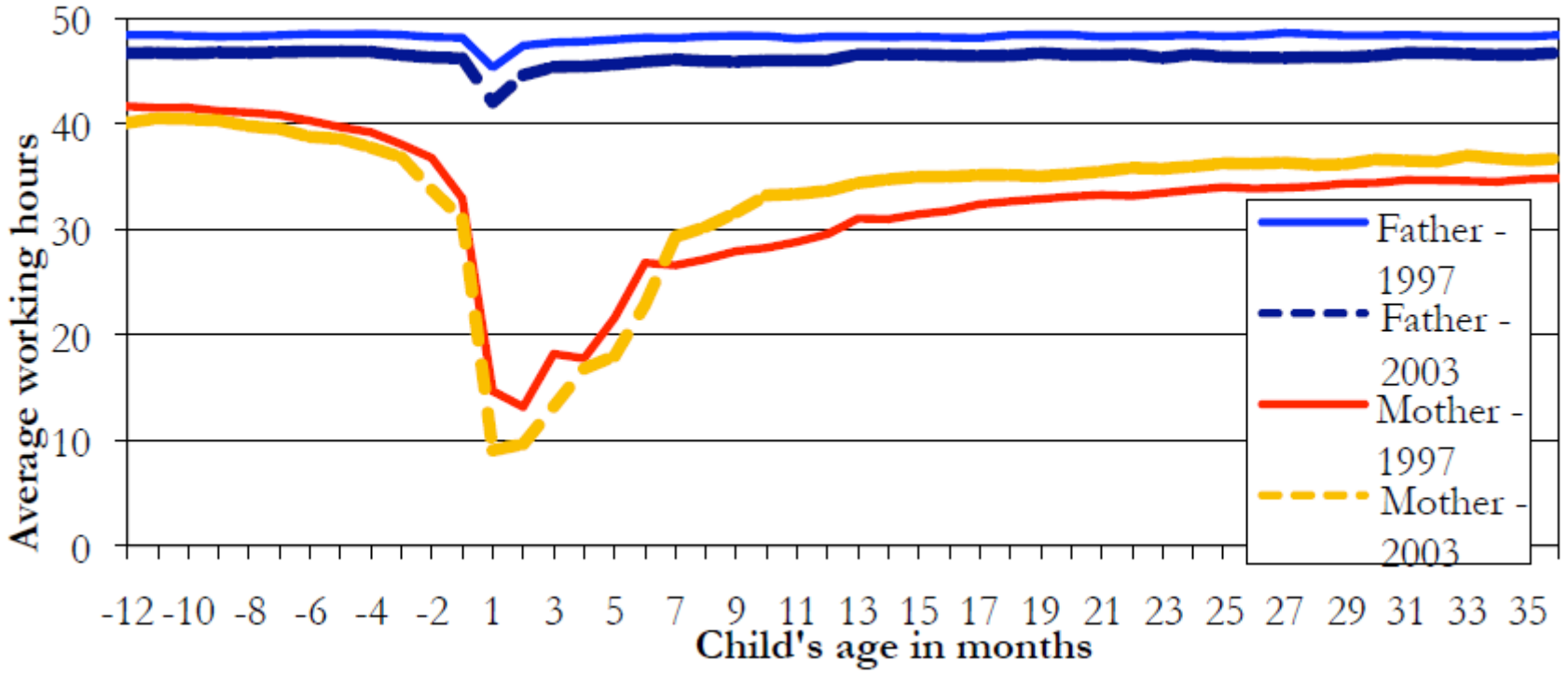
Tener hijos baja la participación laboral: reducción en el porcentaje de madres que trabajaban de manera efectiva tras tener un primer hijo (**Islandia** 1997 y 2003)



Nota: se trata de una muestra de madres (y sus parejas) que han tenido un primer hijo/a.
Fuente: Eydal, G. B. (2009): "Equal legal rights to paid parental leave –the case of Iceland", ESPANET
http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/paper_g_eydal_espa__sept_2009.pdf

ANEXO 1. Tener hijos baja la participación laboral de las madres y no de los padres

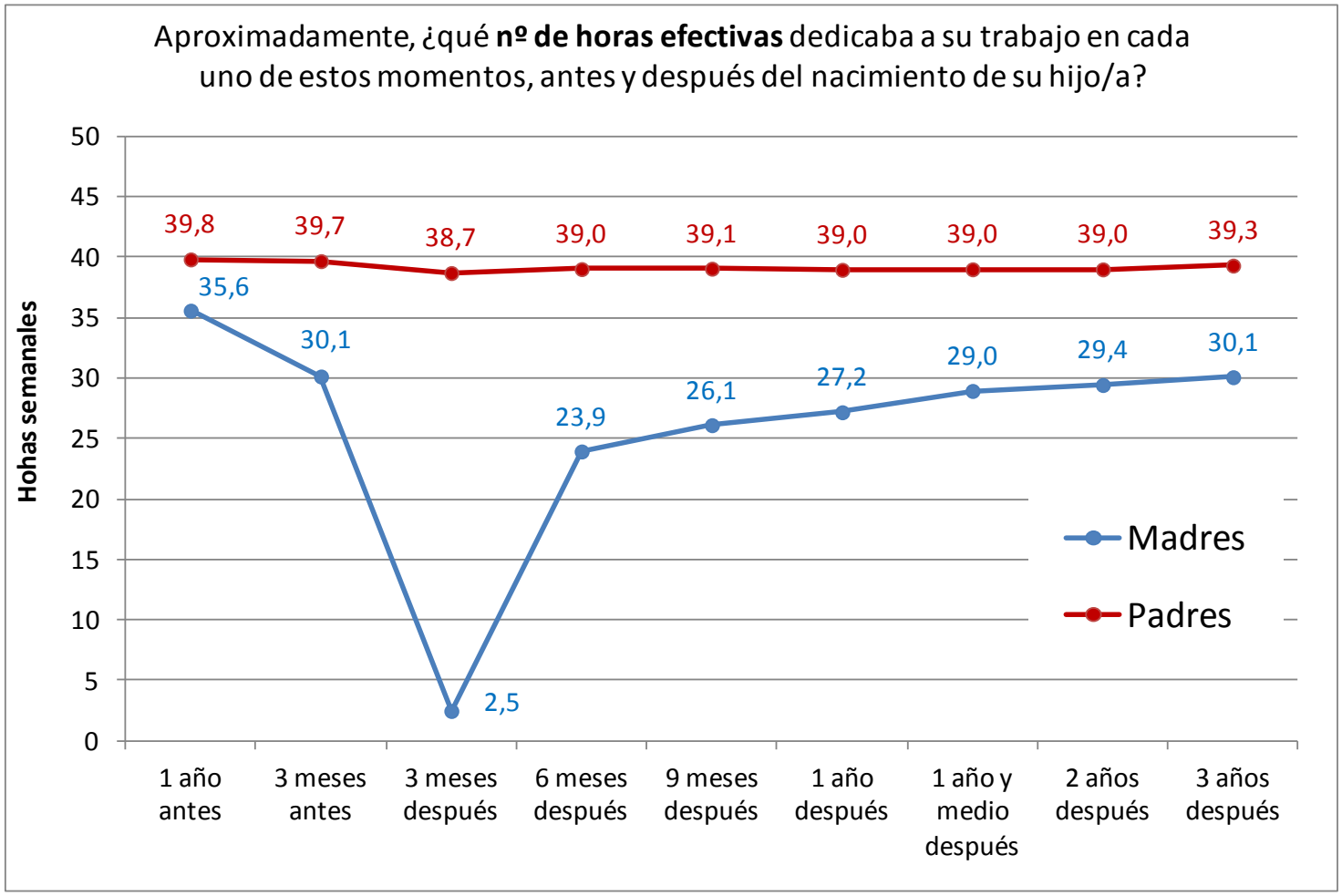
Tener hijos baja la participación laboral: bajada de la jornada media semanal efectiva de las madres que siguieron trabajando tras tener un primer hijo (**Islandia** 1997 y 2003)



Nota: se trata de una muestra de madres (y sus parejas) que han tenido un primer hijo/a.
Fuente: Eydal, G. B. (2009): "Equal legal rights to paid parental leave –the case of Iceland", ESPANET
http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/paper_g_eydal_espa__sept_2009.pdf

ANEXO 1. Tener hijos baja la participación laboral de las madres y no de los padres

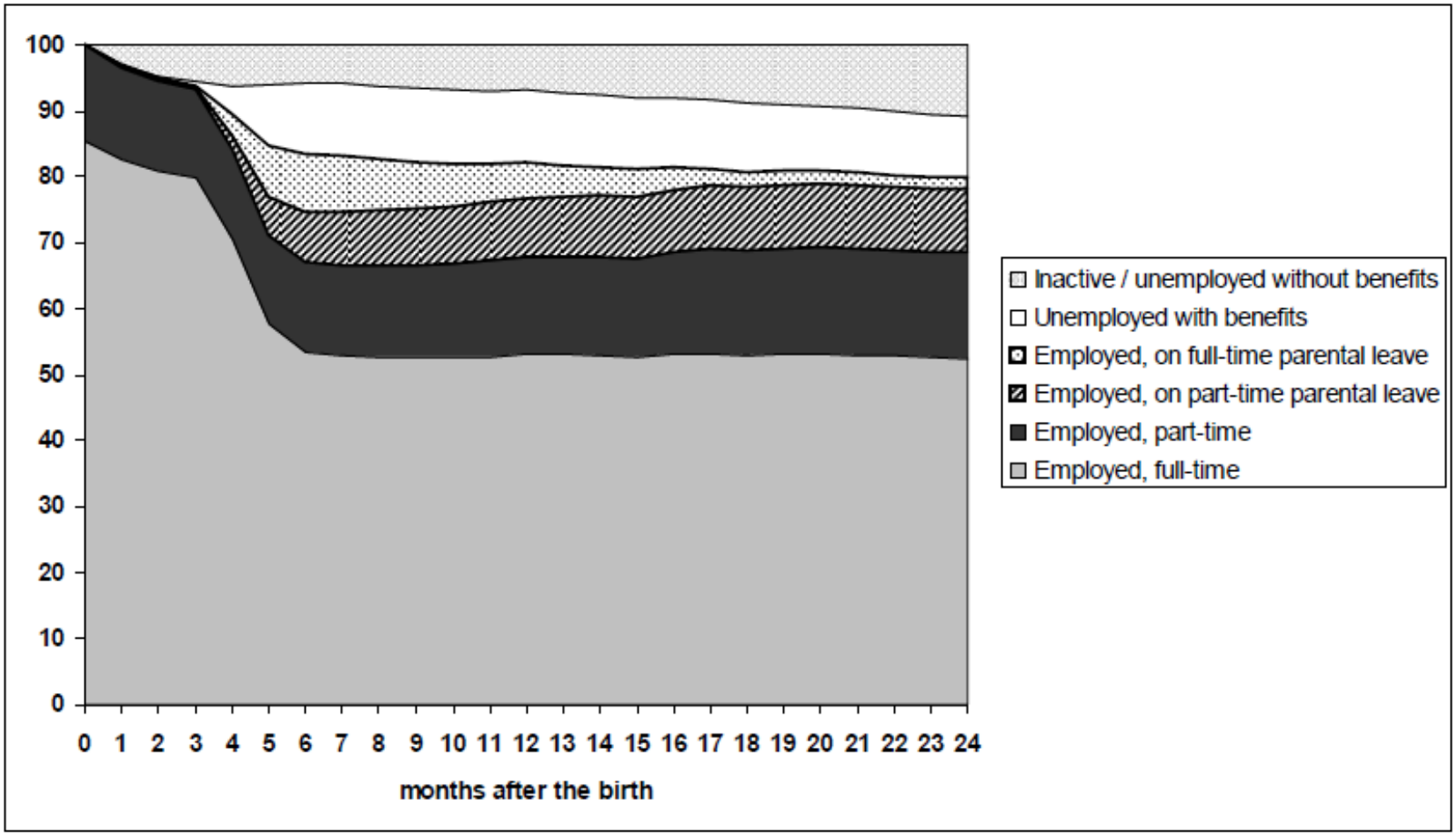
Tener hijos baja la participación laboral: bajada de la jornada media semanal efectiva de las madres que siguieron trabajando tras tener un primer hijo (**España** 2012)



Nota: muestra de 1.130 parejas con hijos pequeños en la Comunidad de Madrid, 2012.
Fuente: Escot y Fdez Cornejo (2013),"Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días…", Instituto de la Mujer
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

ANEXO 1. Tener hijos baja la participación laboral de las madres y no de los padres

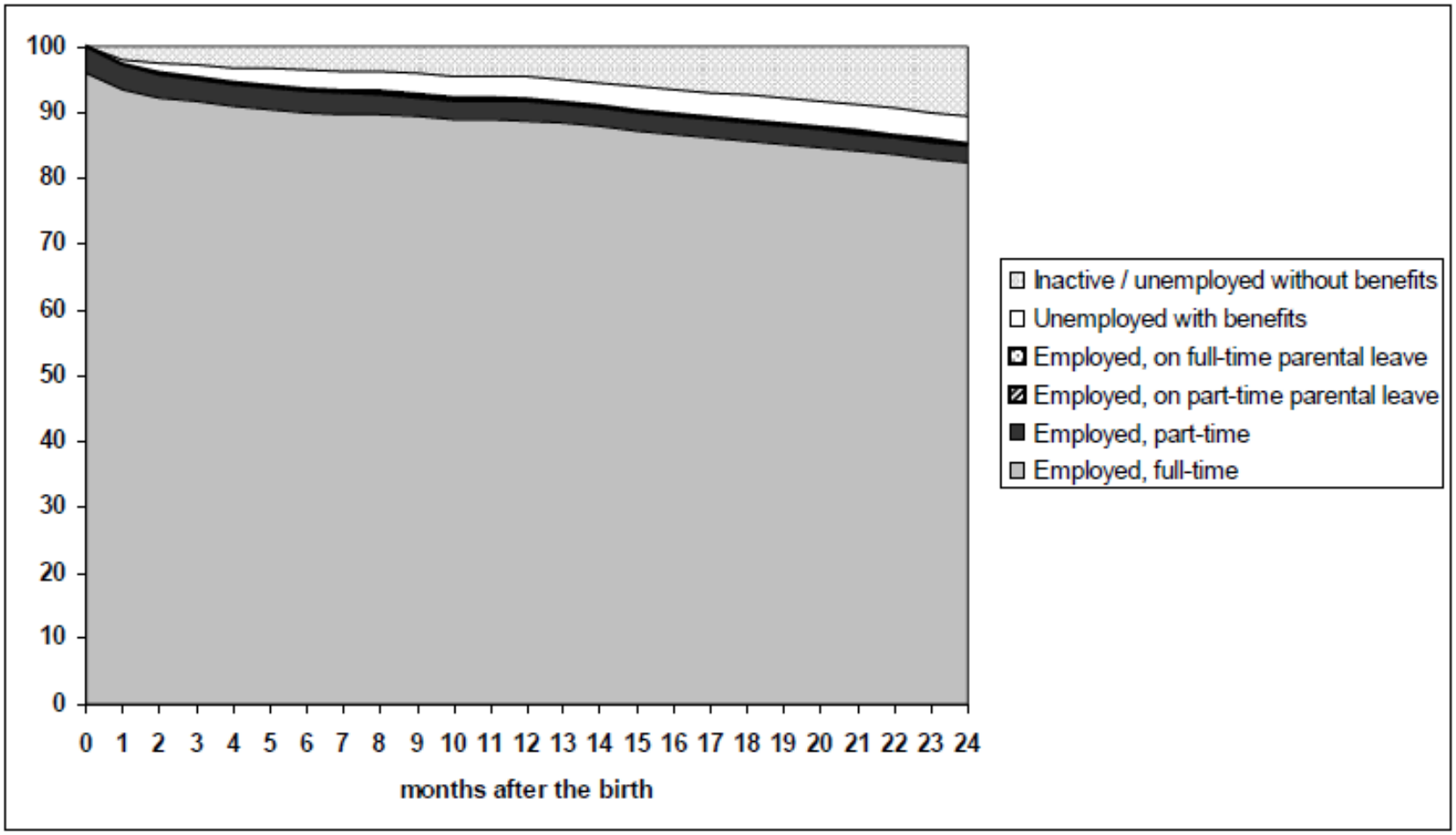
Evolución de la situación laboral de las **mujeres** tras tener un primer hijo (para aquellas que tenían empleo en el momento del nacimiento). **España**: cohorte de niños/as nacidos en 2005 y 2006.



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

ANEXO 1. Tener hijos baja la participación laboral de las madres y no de los padres

Evolución de la situación laboral de los **varones** tras tener un primer hijo (para aquellos que tenían empleo en el momento del nacimiento). **España**: cohorte de niños/as nacidos en 2005 y 2006.



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

ANEXO 1. Tener hijos baja la participación laboral de las madres y no de los padres

Permisos remunerados en Islandia y en España

Paid leaves	**Iceland**	**Spain**
Maternity leave	3 months	4 months
Paternity leave	3 months	2 weeks
Other paid leaves	3 months to share	The mother can transfer up to 10 weeks of her maternity leave to the father
Mothers's and fathers' takeup of paid parental leaves	**Iceland (2009)**	**Spain (2011)**
Mothers	4,010	318,607
Fathers	3,874	269,715
Ratio Fathers/Mothers	96.6%	84.7%
Average number of days used by fathers[1]	99	17
Average number of days used by mothers[1]	178	117
Ratio Fathers/Mothers	55.6%	14.5%

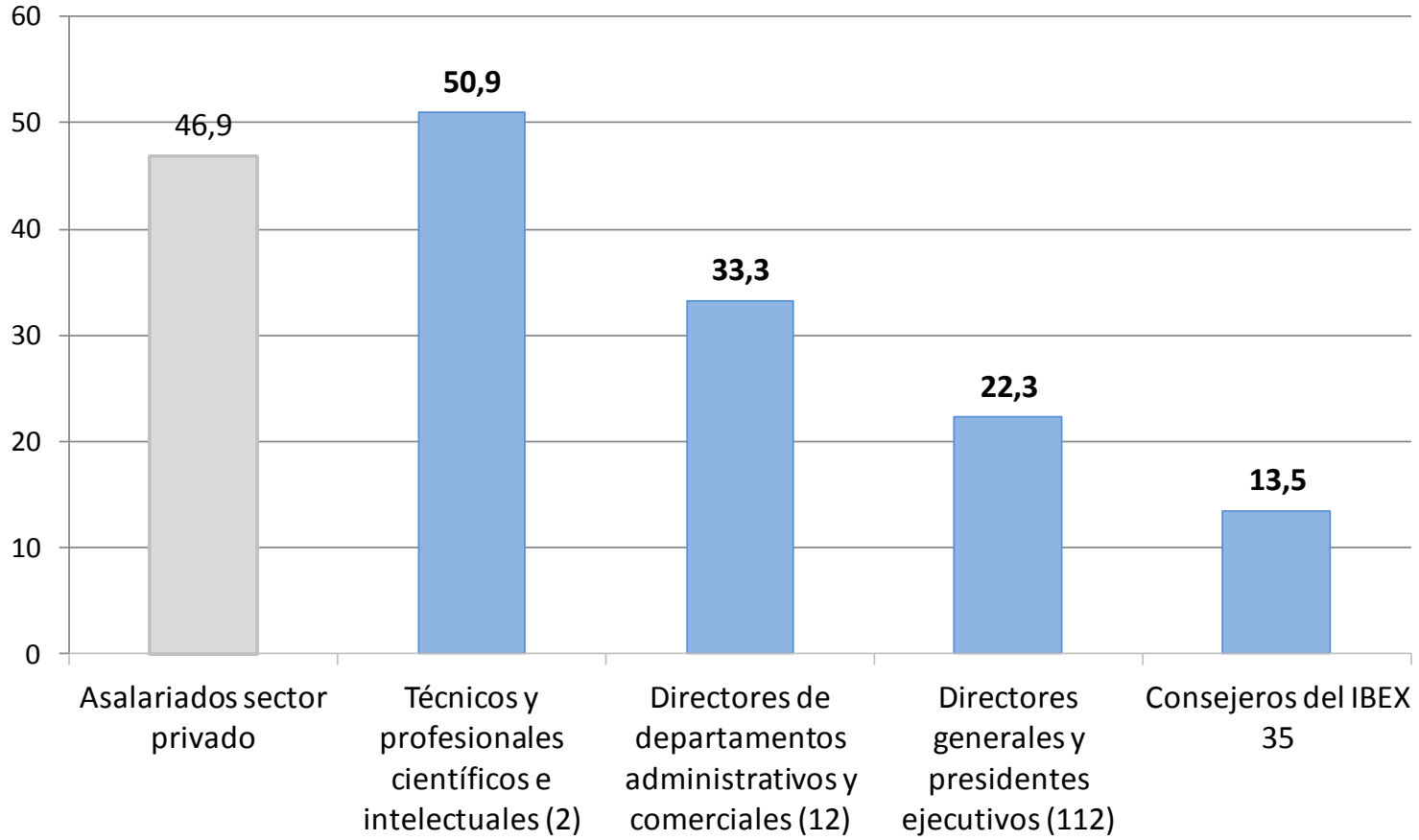
(1) Se refiere al nº medio de días de permiso calculados para los sub-conjuntos de madres y padres que se tomaron el permiso.

Icelandic data: Arnalds *et al*. (2013): "**Equal rights to paid parental leave and caring fathers- the case of Iceland***", Icelandic Review of Politics and Administration* , 9(2), 323-344 http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2013.9.2.4

Spanish data: Seguridad Social, Estadísticas y Estudios. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Maternidad/index.htm
Escot et al. (2013): "Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días…", Instituto de la Mujer, http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

ANEXO 2. Segregación de género vertical y techo de cristal

Presencia femenina en varios tipos de ocupaciones de las empresas del sector privado. España 2013. **Porcentaje de mujeres** respecto del total de trabajadores de cada grupo.



Notas: el gráfico se ha construido a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del 1º trimestre de 2013. El grupo de referencia es el de asalariados del sector privado, y las agrupaciones de ocupaciones se han hecho a partir de la CNO-11. A estos datos se ha añadido el porcentaje de mujeres en los consejos del IBEX 35, correspondiente a 2012, proveniente da la CNMV.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_inicio.htm ;
y CNMV http://www.cnmv.es/portal/home.aspx

ANEXO 2. Segregación de género vertical y techo de cristal

Presencia de las mujeres en los **consejos de administración de las grandes empresas** de varios países, según **Catalyst** 2014.

↓

http://www.catalyst.org/knowledge/2014-catalyst-census-women-board-directors

PARIDAD EN ACCIÓN

↓

http://www.paridad.eu/ibex35/

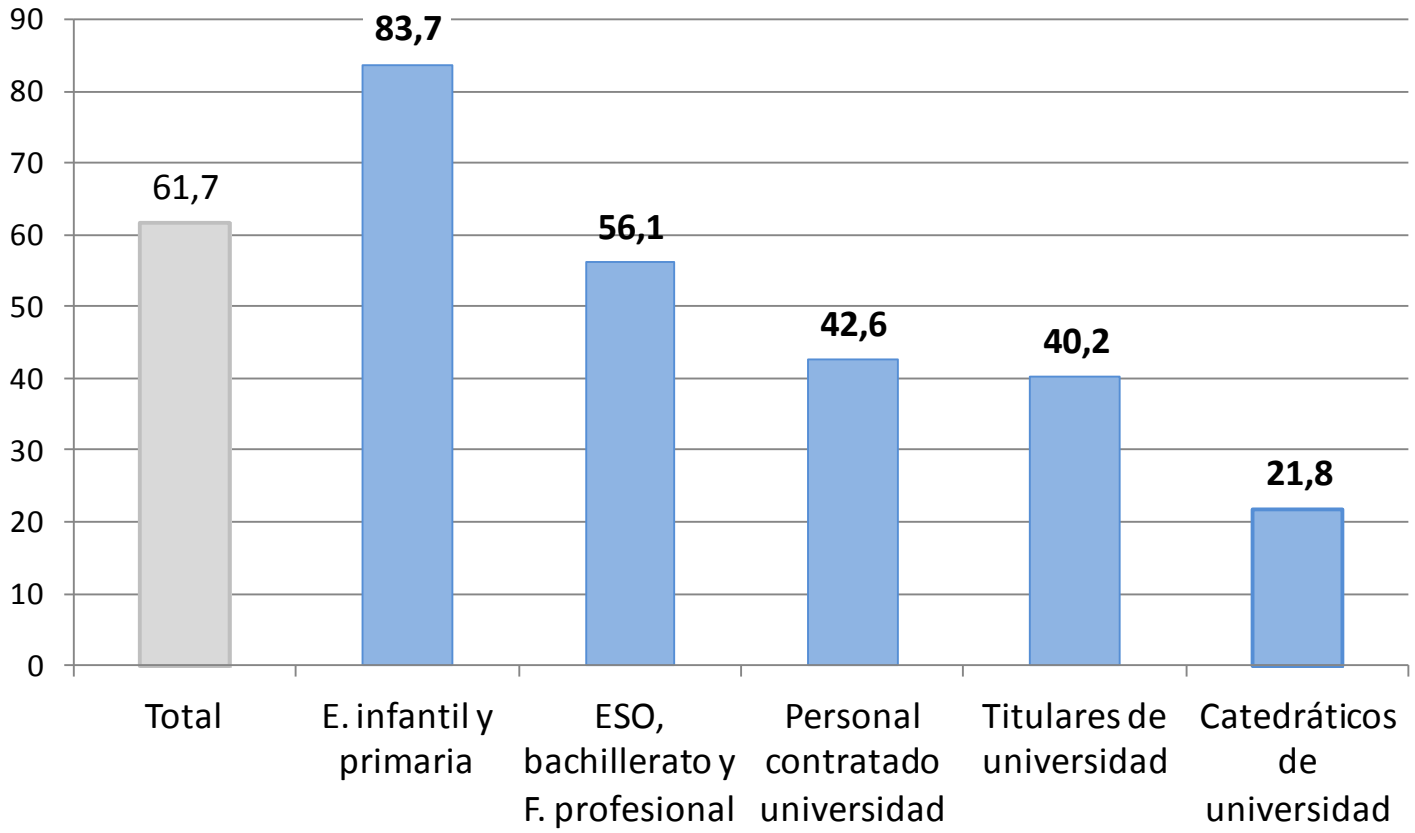
El País

↓

http://elpais.com/elpais/2014/06/04/media/1401907612_254950.html

ANEXO 2. Segregación de género vertical y techo de cristal

Presencia femenina en el profesorado en España, según en nivel de enseñanza impartido. Curso 2012-2013. **Porcentaje de mujeres** profesoras respecto del total del profesorado de cada nivel.



Notas: los datos sobre el profesorado universitario corresponden a las universidades públicas; en el profesorado de enseñanza infantil, primaria, ESO, bachillerato y FP se incluyen centros públicos y privados.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas.html

ANEXO 2. Segregación de género vertical y techo de cristal

Bibliografía presencia femenina en consejos de administración:

Gender Diversity on European Banks' Boards of Directors, Ruth Mateos de Cabo, Ricardo Gimeno, María J. Nieto, **Journal of Business Ethics**, 109(2), 145-162
http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-011-1112-6

Disentangling Discrimination on Spanish Boards of Director. Ruth Mateos, Ricardo Gimeno y Lorenzo Escot, ***Corporate Governance: An International Review,*** 19(1): 77–95, 2011.
http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8683.2010.00837.x/abstract

Tema 5

Diferencias de género en la inversión en educación

Bibliografía:
Capítulo 8 de Blau, Ferber y Winkler (2014)

5.1. Explicaciones por el lado de la oferta y de la demanda

- Explicaciones por el **lado de la oferta y de la demanda** de los desiguales resultados alcanzados en el mercado laboral por mujeres y hombres
Lado de la oferta: inversión en educación (más o menos años de educación; ingeniería o filología…); experiencia profesional (interrumpir la participación en el mercado laboral tras tener un hijo, o tener una dedicación más continua…); preferencias (mayor o menor tolerancia a las condiciones de trabajo duras y con riesgo,… diferencias salariales compensatorias)
Lado de la demanda: discriminación en el mercado laboral…

- Estas diferencias de género que se dan por el lado de la oferta, ¿son consecuencia de **elecciones individuales voluntarias** o son consecuencia de una **discriminación social** ("societal discrimination") previa a la entrada en el mercado laboral? (juicio de valor implícito…)

- Diferencias entre **discriminación en el mercado laboral** y **discriminación social**…

- **Distinguir entre factores de oferta y de demanda no es tan sencillo**: la expectativa de una futura discriminación en el mercado laboral (factor de demanda) puede que reduzca el incentivo a invertir en el presente en educación (factor de oferta)

5.2. Qué es el capital humano

- A semejanza de las inversiones en capital físico de las empresas, **Schultz**, **Becker** o **Mincer** suponen que los individuos invierten en capital humano. En este caso, se invierten hoy una serie de recursos (incluido tiempo) en una persona con objeto de incrementar su productividad y sus ingresos en el futuro.

- Aunque la analogía con el capital físico está clara, hay algunas diferencias:

    - Las inversiones en capital físico está más influidas por factores puramente pecuniarios que las de capital humano (éstas están también influidas por aspectos no pecuniarios como la vocación, las preferencias por determinados estilos de vida ligados al trabajo, etc.).

    - En ausencia de intervención del sector público normalmente es más difícil obtener un préstamo para financiar la inversión en capital humano que la inversión en capital físico.

    - El mercado laboral no es igual que el resto de mercados, en gran medida porque los servicios productivos del factor trabajo no pueden ser separados de la persona que los proporciona.

5.3. Evidencia sobre diferencias de género en los estudios realizados

Avances en la educación femenina en EEUU

TABLE 8-1 Educational Attainment of the Population by Gender: 1970 and 2011 (Ages 25–64)

	1970		2011	
	Males (%)	Females (%)	Males (%)	Females (%)
Less Than Four Years of High School	39.3	38.2	10.4	8.8
Four Years of High School Only	33.5	42.3	32.6	28.7
Some College	11.9	10.5	25.8	29.4
Four or More Years of College	15.3	9.0	31.3	33.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: Tabulated from the 1970 and 2011 microdata files of the March Current Population Survey (CPS)

5.3 Evidencia sobre diferencias de género en los estudios realizados

La desigualdad de género en la educación en EEUU, es en la actualidad inferior a la desigualdad entre grupos étnicos

TABLE 8-2 Educational Attainment of the Population by Gender, Race, and Hispanic Origin, 2011 (Ages 25–64)

	Non-Hispanic Whites		Blacks		Hispanics		Asians	
	Males (%)	Females (%)	Males (%)	Females (%)	Males (%)	Females (%)	Males (%)	Females (%)
Less Than Four Years of High School	5.5	4.4	11.5	10.0	31.9	29.7	6.5	7.9
Four Years of High School Only	31.2	27.7	41.3	33.2	35.8	31.2	21.1	22.7
Some College	27.3	30.6	28.7	33.8	19.5	22.9	17.6	18.0
Four or More Years of College	36.0	37.2	18.5	23.0	12.8	16.3	54.8	51.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: Tabulated from the 2011 microdata file of the March CPS

Evidencia sobre diferencias de género en los estudios realizados

TABLE 8-3 Degrees Awarded to Women by Level, 1929–1930 to 2010–2011 (Selected Years)

Years	Associate (%)	Bachelor's (%)	Master's (%)	Ph.D. (%)	First Professional (%)
1929–1930	n.a.	39.9[a]	40.4	15.4	n.a.
1960–1961	n.a.	38.5	31.7	10.5	2.7
1970–1971	42.9	43.4	40.1	14.3	6.3
1980–1981	54.7	49.8	50.3	31.1	26.6
1990–1991	58.8	53.9	53.6	37.0	39.1
2000–2001	60.0	57.3	58.5	44.9	46.2
2010–2011	61.7	57.2	60.1	51.4[a]	49.0

Source: 1929–2000 data: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, *Digest of Education Statistics, 2007*, Table 258; 2010 data: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, *Digest of Education Statistics, 2012*, Tables 283 and 295, from *http://nces.ed.gov/programs/digest/*, accessed November 2012.

5.3 Evidencia sobre diferencias de género en los estudios realizados

Han bajado los niveles de segregación educacional , pero todavía persisten niveles importantes (EEUU)

TABLE 8-4 Bachelor's Degrees Awarded to Women by Field, 1965–1966 and 2010–2011 (Selected Fields)

Discipline	1965–1966 (%)	2010–2011 (%)
Agriculture and Natural Resources	2.7	48.7
Architecture and Related Services	4.0	42.1
Biological Sciences/Life Sciences	28.2	59.0
Business Management, Administrative Sciences, and Marketing	8.5	48.8
Computer and Information Sciences	13.0[a]	17.6
Education	75.3	79.6
Engineering	0.4	17.2
English and English Literature	66.2	67.9
Foreign Languages	70.7	69.0
Health	76.9	85.0
Home Economics	97.5	97.3
Mathematics	33.3	43.1
Physical Sciences and Science Technologies	13.6	40.2
Psychology	41.0	77.0
Social Sciences	35.0	51.5
Economics	9.8	29.8
History	34.6	40.5
Sociology	59.6	69.6

Source: U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education, *Earned Degrees Conferred: 1965–66;* U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, *Digest of Education Statistics, 2012,* Table 290, from *http://nces.ed.gov/programs/digest*, accessed November 2012.

Evidencia sobre diferencias de género en los estudios realizados

Ocupaciones que requieren de un período de prácticas (abogacía, medicina, etc.), EEUU

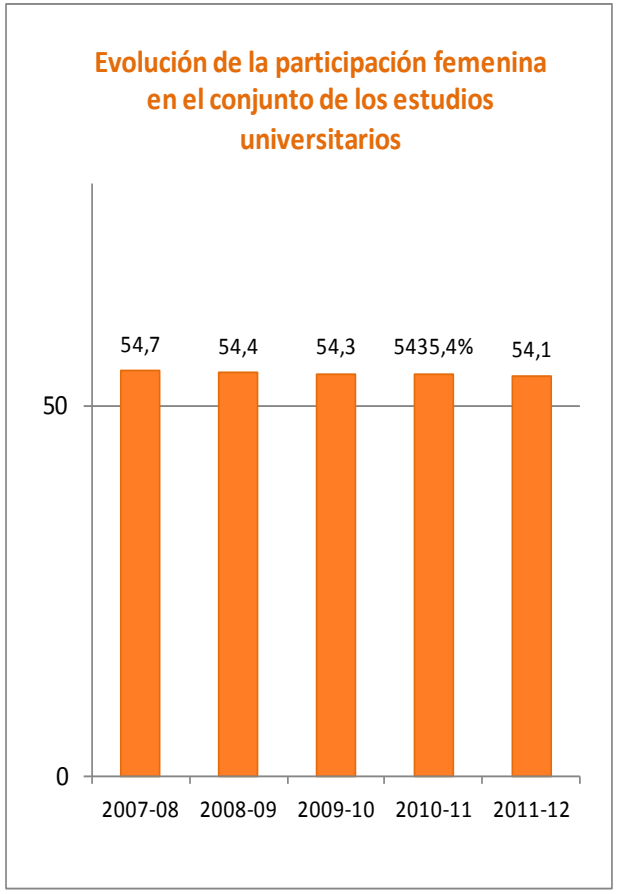
TABLE 8-5 First Professional Degrees Awarded to Women by Field, 1966, 1981, and 2011 (Selected Fields)

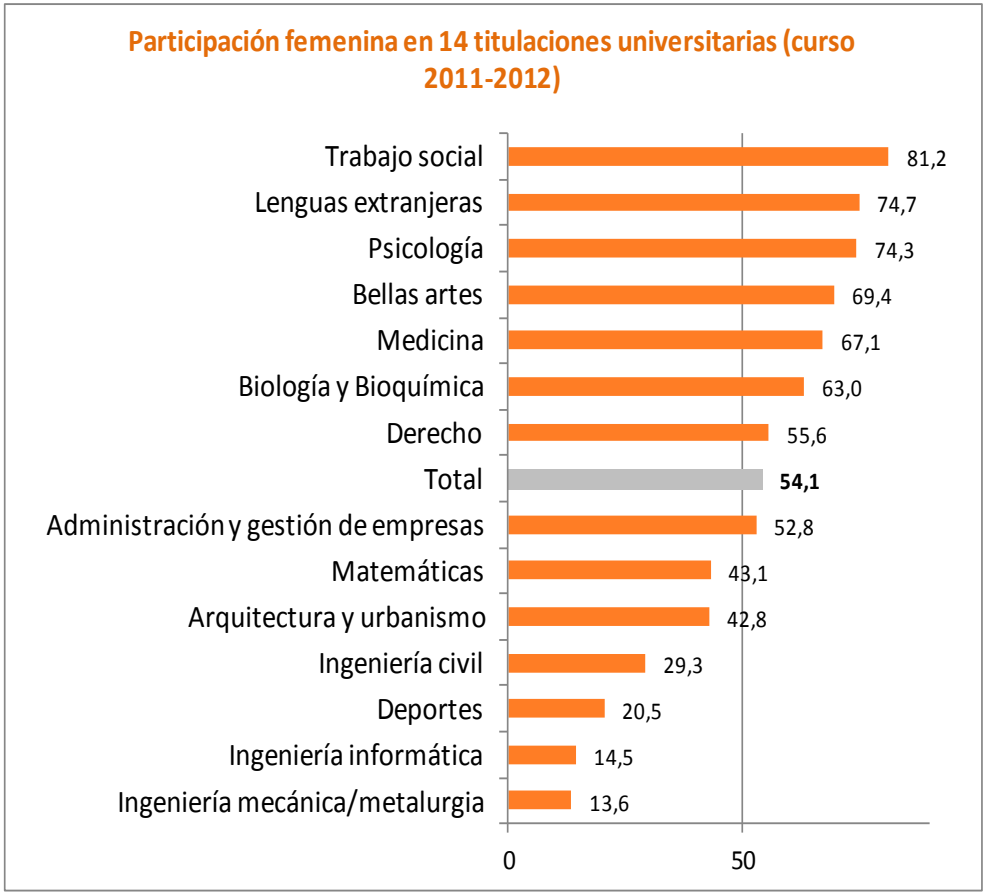
Field	1966 (%)	1981 (%)	2011 (%)
Business[a]	2.6	25.0	45.8
Dentistry	1.1	14.4	45.5
Medicine	6.7	24.7	48.4
Pharmacy	16.4	42.6	61.8
Veterinary Medicine	8.0[b]	35.2	77.4
Law	3.8	32.4	47.1
Theology	4.1	14.0	31.6

Source: U.S. Department of Health, Education and Welfare, Office of Education, *Earned Degrees Conferred: 1965-66;* U.S. Department of Education, National Center for Educational Statistics, *Digest of Education Statistics,* 1983 and 2012, from *http://nces.ed.gov/programs/digest,* accessed November 2012.

5.3 Evidencia sobre diferencias de género en los estudios realizados

Participación femenina en los estudios universitarios en España. Total y 14 titulaciones. Porcentaje de alumnas respecto del total del alumnado





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

En España, a lo largo del período 2007-12, las mujeres constituían alrededor del **54,5%** del alumnado **matriculado** en estudios universitarios, y el **59%** del total de **egresados** en cada curso.

Persistencia a nivel internacional (países de la OCDE) de las diferencias de genero en el ámbito de los estudios

Proportion of degrees awarded to women (at the tertiary level), 2009				
	Computing	Engineering, manufacturing & construction	Education	Health & welfare
Slovak Rep.	10,6	31,1	78,2	85,9
Finland	27,0	22,8	83,6	85,6
Iceland	21,1	35,3	84,5	85,4
Estonia	28,8	37,6	92,1	84,0
Canada	17,8	23,5	76,8	83,2
Ireland	23,4	21,2	74,2	83,1
Norway	13,1	24,5	74,5	82,4
Sweden	24,1	28,4	79,3	82,3
Czech Rep.	13,3	25,6	78,5	81,1
Hungary	19,5	24,2	78,7	80,4
Denmark	20,2	31,8	72,5	80,1
New Zealand	23,0	29,8	81,2	79,5
US	20,8	21,4	77,7	79,3
Portugal	26,9	29,4	85,3	78,5
Spain	19,7	33,9	78,7	75,9
Australia	19,6	24,8	74,0	75,6
Netherlands	10,2	18,7	81,1	75,2
Brazil	17,9	28,8	79,7	75,2
OECD	**18,9**	**26,3**	**76,8**	**74,8**
UK	19,0	22,5	76,3	74,1
Slovenia	10,4	31,0	84,2	72,9
Poland	16,3	33,6	77,8	72,8
Chile	22,1	27,5	74,3	70,4
Germany	15,6	22,3	72,5	68,4
Switzerland	8,9	19,1	74,3	68,3
Austria	17,5	25,5	80,3	67,1
Belgium	6,8	27,2	75,8	64,1
Mexico	36,4	28,3	72,0	64,1
Korea	20,1	22,5	71,6	63,0
Turkey	23,3	26,7	54,6	62,6
France	16,5	28,8	74,6	59,3
Japan	8,0	10,8	59,3	56,6

Source: OCDE (2013): *Closing the Gender Gap. Act Now,* http://www.oecd.org/inclusive-growth/Closing%20the%20Gender%20Gaps.pdf

5.4. La educación como decisión de inversión

- El individuo tiene ya el bachillerato y tiene que decidir si invierte en realizar estudios universitarios.

- Nos fijamos en los **costes** y **beneficios pecuniarios** de invertir en realizar los estudios universitarios

- La decisión de invertir o no conlleva comparar los "**perfiles experiencia-ingresos**" asociados con tener estudios universitarios o bachillerato.

- Si entra directamente en el mercado laboral (estudios de bachillerato) esperará seguir la **trayectoria DCF** de la figura 1. Si decide hacer los estudios universitarios esperará seguir la **trayectoria ABCEG**.

- Obsérvese que en ambos casos se espera que **los ingresos del individuo se incrementen con los años de experiencia**.

- Para decidir qué hace, el individuo considera:

    - Los costes de estudiar (**costes directos** y ***coste de oportunidad***)

    - Los beneficios de estudiar (el exceso de los ingresos esperados al estudiar respecto de lo que ingresaría si no hubiera estudiado)

- Para que se decida a estudiar los beneficios de hacerlo tienen que estar suficientemente por encima de los costes: **el valor presente de la corriente de los beneficios tiene que ser mayor que el valor presente de los costes** (descontados al tipo de interés del mercado).

La decisión de invertir en educación

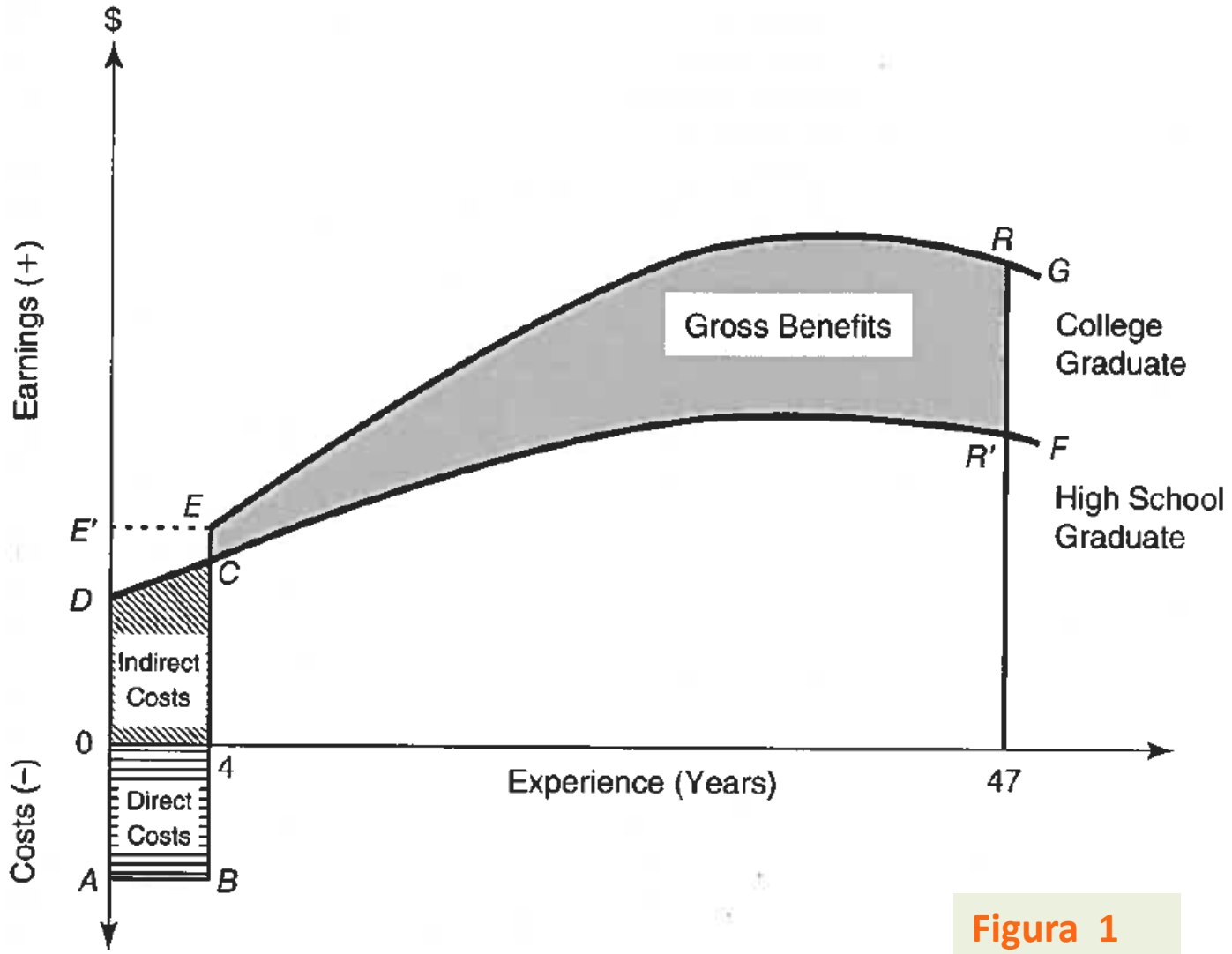


Figura 1

- Regla de decisión: si [**VP(B) – VP(C)**] > **0**, entonces se lleva a cabo la inversión.
VP(B) = valor presente descontado de los beneficios
VP(C) = valor presente descontado de los costes.

- Un factor que puede condicionar la rentabilidad de invertir en capital humano es la fase del ciclo económico. **La recesión baja el coste de oportunidad de estudiar** (las posibilidades de trabajar y el salario son bajos). Es cierto que, al tener menos recursos los padres, algunos alumnos no podrán acudir a la universidad, pero la evidencia empírica muestra que en las fases recesivas aumenta el número de personas que realizan estudios universitarios.

- Existe una extensa evidencia empírica sobre la rentabilidad positiva de la inversión individual en educación, y en particular sobre el **premium salarial universitario** (college wage premium).

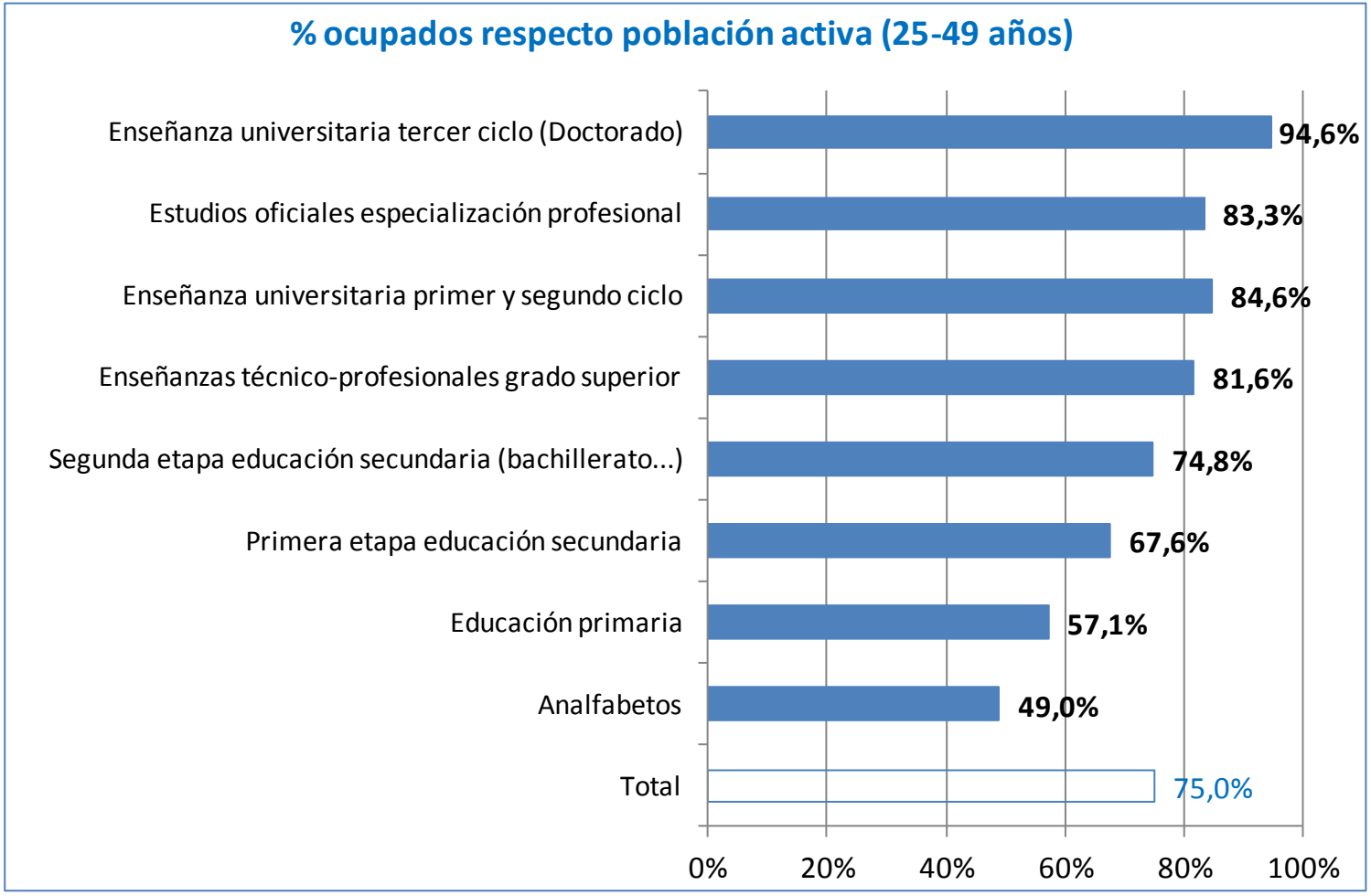
- Ejemplos de rentabilidad en EEUU:
  - Alguien que comenzara sus estudios del grado en 2010 se espera que gane durante su vida activa 450.000$ más que alguien que solo tuviera el bachillerato.
  - **Rentabilidad educación**: **15%**
  - Rentabilidad bolsa: 6,8%
  - Rentabiliad bonos: 2,9%

- Además, los titulados universitarios tienen una probabilidad considerablemente mayor de tener empleo

Tasas de empleo (% ocupados respecto activos) **para cada nivel de formación**.

Grupo de población 25-49 años de ambos sexos. **España, 4ºTR 2013**

Fuente: EPA



Relación empírica entre inversión en educación y salarios en EEUU

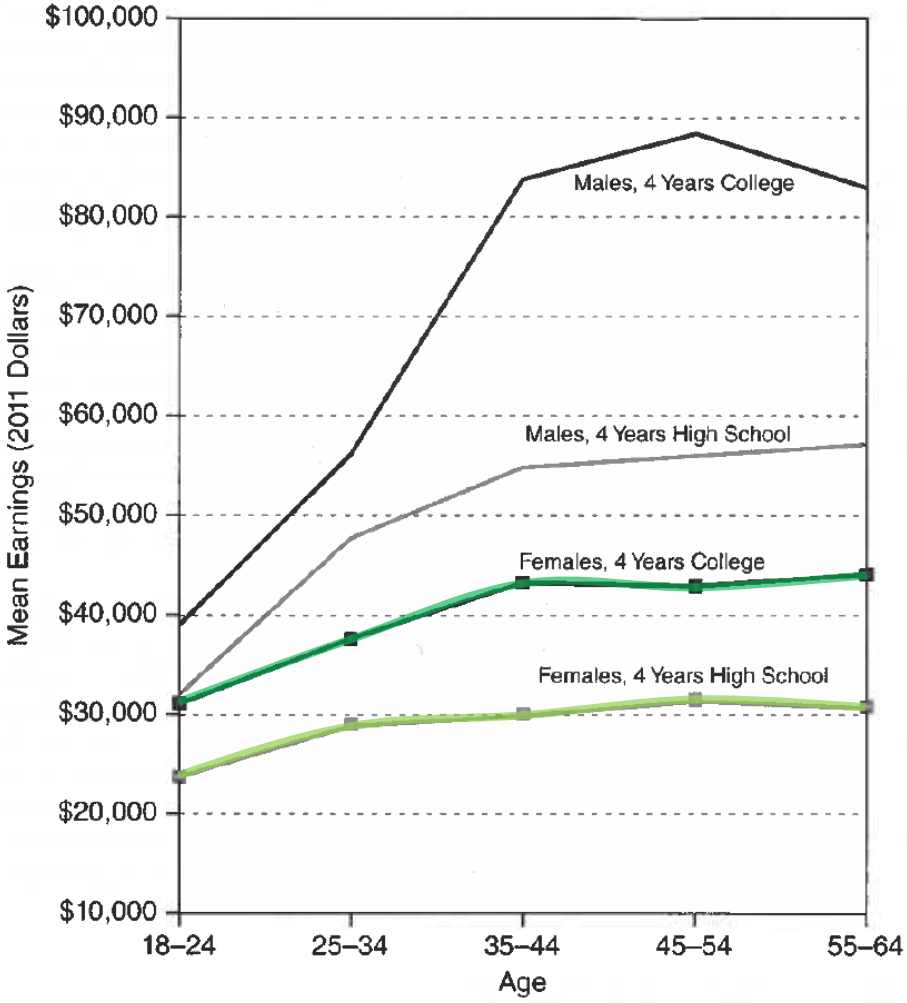


FIGURE 8-2(a) Age-Earnings Profiles of Year-Round, Full-Time Workers by Gender and Education, 1974 (2011 Dollars)

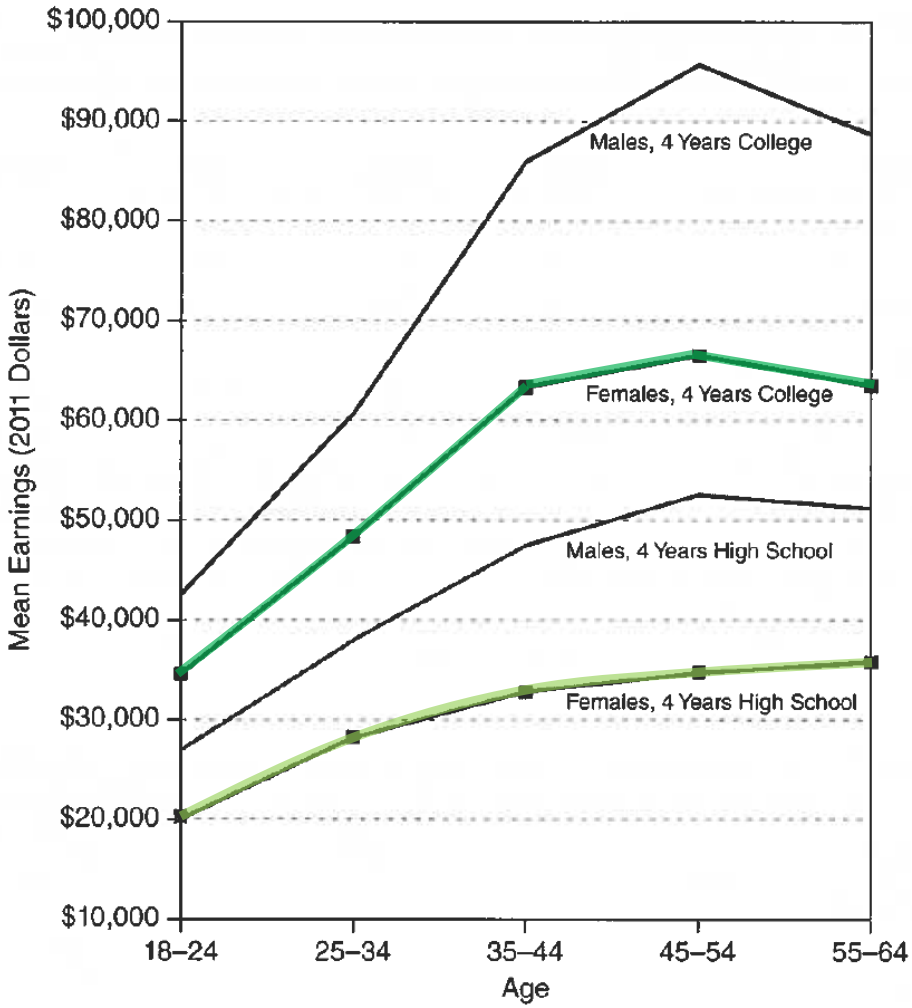


FIGURE 8-2(b) Age-Earnings Profiles of Year-Round, Full-Time Workers by Gender and Education, 2011 (2011 Dollars)

5.5. El aumento del premium salarial universitario

- A lo largo de las últimas décadas, en EEUU **ha aumentado el premium salarial universitario**, en un contexto de aumento de la desigualdad salarial (los salarios más altos de la distribución crecen; los salarios más bajos de la distribución bajan)

- Los salarios femeninos han aumentado relativamente más.

Evolución del premium salarial de los universitarios entre 1974 y 2011, en EEUU

TABLE 8-6 Mean Earnings of Education Groups Relative to High School Graduates, 1974 and 2011 (%)

	1974		2011	
Education	**Men**	**Women**	**Men**	**Women**
High School				
1–3 Years	88.9	85.3	76.3	72.7
4 Years	100.0	100.0	100.0	100.0
College				
1–3 Years	113.6	112.6	119.5	121.3
4 or More Years	155.0	147.2	206.4	203.3

Source: U.S. Census Bureau Historical Income Tables—People, Table P-32, from *http://www.census.gov/hhes/www/income/data/historical/people/*, accessed November, 2012.

5.5 El aumento del premium salarial universitario

Variación entre 1974 y 2011 en los ingresos en términos reales de hombres y mujeres en función del nivel de formación, en EEUU.

TABLE 8-7 Change in Real Mean Earnings of Men and Women by Education, 1974–2011

Education	Men (%)	Women (%)
High School		
1–3 Years	−20.8	−4.2
4 Years	−7.7	12.5
College		
1–3 Years	−2.9	21.2
4 or More Years	22.9	55.4

Source: U.S. Census Bureau Historical Income Tables—People, Tables P-32 and P-35, from *http://www.census.gov/hhes/www/income/data/historical/people/*, accessed November 2012.

5.6. Educación y productividad

- **La teoría del capital humano** postula que la inversión en educación incrementa la productividad del individuo (incrementa sus conocimientos, capacidades, etc.), y ello incrementa su salario.

- Interpretación alternativa: **la educación como señal** (screening device; signal), que es una hipótesis propuesta por **Michael Spence**:

  - Los empleadores están en un entorno de información incompleta sobre la productividad de los candidatos.

  - Se supone que las personas más capaces (más productivas) se encuentran con menos costes para estudiar (costes psíquicos y monetarios), porque les cuesta menos estudiar, pueden obtener becas, etc.

  - La inversión en educación resultará más rentable para los más capaces, con lo que serán éstos y no tanto los menos capaces, quienes estudiarán.

  - En la versión más extrema, la educación sería mejor remunerada solamente porque señaliza a trabajadores de más productividad y no por las habilidades que estos hayan adquirido.

- Implicaciones de género: si los empresarios creen que un determinado nivel de educación señaliza menos productividad (p. ej., menor compromiso con la empresa…) para las mujeres que para los hombres, puede que ellas necesiten credenciales más altas para conseguir el mismo puesto que ellos (sería un caso especial de *discriminación estadística*)

5.7. Diferencias de género en la inversión en educación

- El factor más destacado por la teoría del capital humano es la **expectativa de vida laboral** (duración e interrupciones esperadas de la vida laboral)

- Cuando los **roles de género tradicionales** tienen fuerza en la familia, algunas mujeres anticipan una vida laboral más corta y con interrupciones que los hombres.

- Supóngase que Adela, tras terminar el grado universitario, espera estar 6 años en el mercado laboral, tras lo cual realizará una interrupción de 10 años para dedicarse en exclusiva al cuidado de sus hijos pequeños; luego espera reincorporarse y trabajar hasta los 65. → (Analizar figura 2).

- De la figura 2 se deduce que para Adela es menos rentable invertir en hacer estudios universitarios, por lo que es posible que no los haga.

- La teoría del capital humano muestra cómo la adhesión a los roles de género tradicionales explica por qué en el pasado las mujeres realizaban estudios universitarios en menor medida que los hombres.

- Pero también explica la **segregación de género en las áreas de estudio**. En algunas disciplinas, como las ciencias y las ingenierías, la tasa de progreso técnico es elevada, comparado con otras disciplinas, como la historia o la filología. Una persona que espere interrumpir su carrera laboral tenderá a elegir carreras correspondientes a este segundo ámbito.

Diferencias de género en la inversión en educación

El impacto de un abandono temporal del mercado laboral

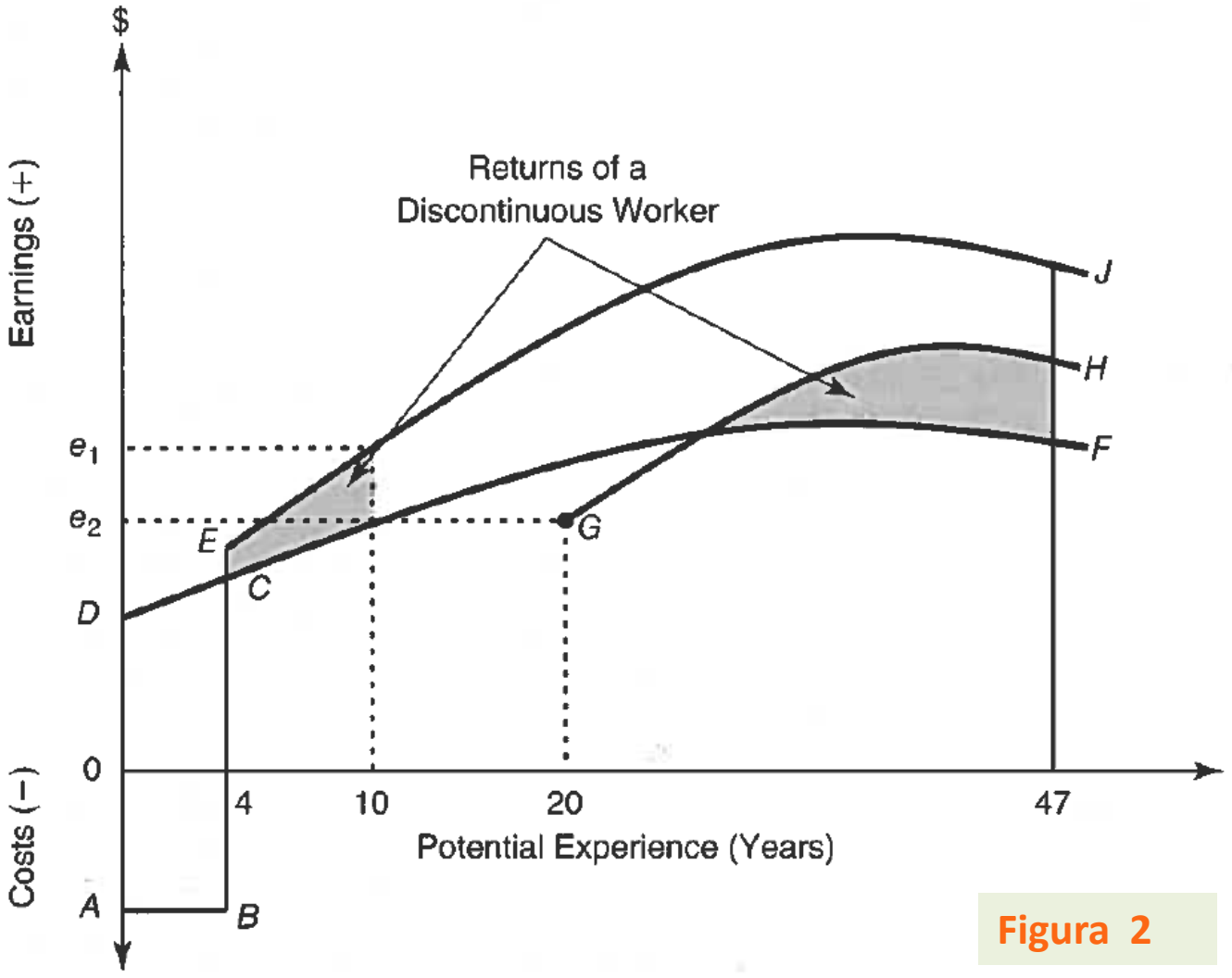


Figura 2

Q16. **After having a child, how could you try to balance family and work?** What would be your level of agreement with each of these statements? (1=strongly disagree; 5=strongly agree)

After having or adopting a child…

		Kenya				Iceland				Spain			
		N	**Mean**	S.D.	p-val*	N	**Mean**	S.D.	p-val*	N	**Mean**	S.D.	p-val*
Q16a) I would consider the possibility of interrupting my career for some time to devote myself exclusively to the care of my small children	Female	245	**3.6735**	1.0555	0.000	321	**3.9844**	0.9793	0.000	741	**3.0472**	1.1597	0.012
	Male	266	**3.0301**	1.1019		160	**3.4563**	0.9702		553	**2.8843**	1.1488	
Q16b) If possible in my work, I would take unpaid leave to care for children during the first months or years of my child's life	Female	243	**3.7695**	1.0777	0.000	321	**3.6698**	1.1976	0.000	741	**3.7031**	1.1393	0.000
	Male	264	**3.2500**	1.1124		160	**3.3000**	1.0919		553	**3.3942**	1.1563	
Q16c) If possible in my work, I would change to working part-time	Female	240	**3.4083**	1.0900	0.000	322	**3.3602**	1.1603	0.002	738	**3.1125**	1.2002	0.000
	Male	262	**2.9504**	1.1519		160	**3.0063**	1.2000		550	**2.8600**	1.1453	
Q16d) If possible in my work, I would reduce my working hours by one or two hours a day during the first months or years of my child's life	Female	240	**4.0333**	0.9456	0.000	320	**3.8906**	1.0341	0.004	738	**3.8184**	1.0285	0.030
	Male	265	**3.6038**	1.0064		159	**3.6541**	0.9545		550	**3.6964**	1.0663	
Q16e) I will hire someone to take care of my child while I work	Female	240	**3.5833**	1.1395	0.186	323	**3.1455**	1.2363	0.350	742	**3.1038**	1.2189	0.894
	Male	263	**3.4867**	1.0801		159	**3.0252**	1.2525		551	**3.1107**	1.1538	
Q16f) I hope I can count on the help of grandparents to care for my child while I work	Female	239	**2.9372**	1.2703	0.499	322	**3.3758**	1.2298	0.301	741	**3.6559**	1.1918	0.497
	Male	260	**3.0192**	1.2316		160	**3.5438**	1.0208		549	**3.7359**	1.0694	
Q16g) I think my partner will be very involved in the care of my child while I work	Female	240	**3.3667**	1.2404	0.001	322	**4.0590**	0.9825	0.001	741	**3.8259**	1.0846	0.000
	Male	262	**3.7290**	1.0390		159	**3.7799**	0.9253		551	**3.4755**	1.0352	

* Mann–Whitney U test for differences in the distributions of women and men

Fuente: "**Survey on social values and labor expectations of university students**".
http://www.funcas.es/publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=7-05758

5.7 Diferencias de género en la inversión en educación

- Otro factor que alguna vez se ha señalado para justificar por qué las mujeres eligen menos las carreras científicas e ingenierías es que las mujeres obtienen una menor calificación media en los test de **habilidades matemáticas** (informe PISA…)

- Esta diferencia media es muy reducida. Además existe un debate científico abierto sobre las causas de esa diferencia (causas innatas versus ambientales y culturales).

- Fue muy sonado el caso de las declaraciones sexistas de Lawrence Summers…
http://en.wikipedia.org/wiki/Lawrence_Summers

- La diferencia se puede dar en la media de la puntuación o en el extremo superior de la distribución (por ejemplo, del percentil 95 o 99 hacia arriba). En este 2º caso las diferencias suelen ser más importantes.

- Algunas explicaciones en línea con las causas ambientales/culturales son las siguientes:

- Las diferencias en media han desaparecido en muchos casos (en EEUU entre los alumnos/as de bachillerato…)

- Si fuera un fenómeno "natural" no debería haber variabilidad geográfica. En cambio, en un estudio en EEUU, se observó que en algunos estados los chicos estaban particularmente sobrerrepresentados en la parte más alta de la distribución de matemáticas y, al mismo tiempo, en estos estados las chicas estaban sobrerrepresentadas en la parte más alta de la distribución de los test de lectura (sólo puede ser debido a una mayor estereotipación de género en esos estados)

5.7 Diferencias de género en la inversión en educación

- Además, a escala internacional se observa también una importante variabilidad. Por ejemplo, en los **países nórdicos** las chicas suelen superar a los chicos en la puntuación media (Suecia, Islandia); e incluso, en Islandia, las chicas están más representadas que los chicos en la parte más alta de la distribución.

PISA scores (2012)	Mathematics		
	Boys	**Girls**	Difference (B - G)
	Mean score	Mean score	Score difference
Finland	517	520	**-3**
Sweden	477	480	**-3**
Norway	490	488	**2**
Iceland	490	496	**-6**
OECD	499	489	**11**
Spain	492	476	**16**
Italy	494	476	**18**
Chile	436	411	**25**
Colombia	390	364	**25**

OECD: http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf

5.7 Diferencias de género en la inversión en educación

- Algunos estudios han ofrecido alguna evidencia de que cuanto más igualdad de género existe en la sociedad menor es la diferencia en los resultados de matemáticas:

http://scienceblogs.com/startswithabang/wp-content/blogs.dir/311/files/2012/04/i-9a2054428fdc4377e036ceb3327ff8ed-rtx120100010p.pdf

https://www.sciencemag.org/content/320/5880/1164.full

- Otros estudios atribuyen el gap en matemáticas al hecho de que con frecuencia las chicas presentan actitudes diferentes que los chicos en cuanto al hecho de competir o a la **presión competitiva**.

- El fenómeno de la "**amenaza del estereotipo**" (**Steele y Aronson**) (la creencia de que las chicas son peores en matemáticas puede hacer que éstas se condicionen negativamente a la hora de realizar los test).

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

http://www.youtube.com/watch?v=failyIROnrY

http://books.wwnorton.com/books/detail-inside.aspx?ID=20604&CTYPE=G

Lesko, A. C. y Corpus, J. H. (2006): "Discounting the Difficult: How High Math-Identified Women Respond to Stereotype Threat", *Sex Roles*, 54(1-2), pp 113-125. http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11199-005-8873-2

Women, Math, and Stereotype threat,

(Recuadro pág. 218 de Blau *et al*.)

Research by psychologists Diane M. Quinn, Steven J. Spencer, and Claude M. Steele suggests that cultural stereotypes, such as the belief that girls and women have better verbal skills while boys and men are better at mathematics and science, may negatively affect girls' performance on math exams. Quinn explains how such "stereotype threat" situations can adversely affect girls' test performance and summarizes some of their findings:

> In the case of gender and math, imagine a boy and girl sitting down to take the SAT for the first time. They have equivalent math experience. Taking the SAT is a tense, sometimes frustrating experience for both of them. However, as the girl is taking the test she has an extra worry to contend with that the boy does not: A stereotype that she, as a girl, has inferior math skills. As she experiences frustration and difficulty with the problems, she has the burden of knowing that her difficulty could be judged as proof of the veracity of the stereotype. The boy has none of these doubts or thoughts to interrupt his performance. It is important to note that in this situation neither the girl nor the boy have to believe that the stereotype is true.... Just the knowledge of the stereotype itself is enough to affect performance in the situation. How do we know this occurs?
>
> My colleagues and I have tested the stereotype threat hypothesis in a series of studies.... In all of our experiments we bring university men and women matched for equivalent math backgrounds and interest into the laboratory. In the first of these studies we simply gave participants an easy or difficult math test. We found that women only performed worse than men on the difficult math test. To demonstrate that it was the threat of the stereotype that caused this underperformance, we gave a second group of men and women the same difficult math test. In order to make stereotypes about math explicit, half of the participants were told that the test had shown gender differences in the past. In order to eliminate a stereotype based interpretation of the situation, the other half of the participants were told that the test had been shown to be gender fair—that men and women performed equally on this test. In line with our predictions, when the stereotype was not applicable to the situation, when men and women were simply told that they were taking a gender fair test, men and women performed equally on the test. When told that the exact same test had shown gender differences in the past, women scored lower on the test than men. Just a simple change in the situation—a different line in the instructions—changed an outcome that many believed intractable.... We have also conducted studies where we have a condition in which we do not mention gender at all—we simply describe the math test as a standardized test. In this situation, women also score lower on the test than men, suggesting that standardized mathematical testing situations are implicitly stereotype threat situations....

When we look at what women and men are actually doing when working on the difficult test, we found that women and men primarily used the same strategies to solve the problems, however, women in stereotype threat situations were less likely to think of any way to solve a problem. That is, women were more likely to "blank out" or "choke" on a problem when they were in a stereotype threat condition. Thus research results so far point to the following scenario: When women with a strong interest and identification with math are in a situation in which their math skills could be negatively judged, their performance is undermined by the cognitive activation of gender stereotypes combined with some feelings of stress or anxiety. Women are not alone in being affected by negative stereotypes. Research on stereotype threat has demonstrated its effect on African–Americans and Latinos in intellectual situations, on the elderly in memory testing situations and even on White men in sports situations.*

Quinn also offers some suggestions to reduce stereotype threat and level the playing field for all students. For instance, stereotype threat is likely to be reduced when women (or minorities) are reassured that everyone struggles with difficult concepts and are assured that the exam is fair. Even small measures, such as these, may make a real difference.

*Reprinted from Diane M. Quinn, "Women, Math, and Stereotype Threat," *Newsletter of the American Economic Association Committee on the Status of Women in the Economics Profession* (Winter 2004): 10–11, available at www.cswep.org. Reprinted by permission of the author. See also Diane M. Quinn and Steven Spencer, "The Interference of Stereotype Threat on Women's Generation of Mathematical Problem-Solving Strategies," *Journal of Social Issues* 57, no. 1 (Spring 2001): 55–71; and Steven J. Spencer, Claude M. Steele, and Diane M. Quinn, "Stereotype Threat and Women's Math Performance," *Journal of Experimental Social Psychology* 35, no. 1 (1999): 4–28.

5.8. Diferencias de género en la inversión en educación: influencias sociales

- **Costes y beneficios pecuniarios** y **no pecuniarios** de la inversión en capital humano.

- En las áreas de estudios más masculinizadas, la influencias sociales pueden aumentar el coste o reducir el beneficio de los estudios para las mujeres en relación con los hombres. Por ejemplo, al estudiar una carrera masculinizada:

    - las reacciones negativas de amigos, familia, pueden incrementar los costes no pecuniarios.

    - los beneficios esperados pueden ser menores porque el profesorado mayoritaria o totalmente masculino es posible que apoye más a los estudiantes varones…

- Ello reduce la rentabilidad y los incentivos para que las chicas estudien estas carreras.

- Si además las chicas anticipan que en el futuro pueden ser discriminadas en las ocupaciones a las que dan acceso esas carreras, el incentivo para estudiar en esos campos es aún menor.

5.8 Diferencias de género en la inversión en educación: influencias sociales

- **Socialización.** (Proceso por el que la influencia de la familia, amigos, profesores, medios de comunicación, etc., moldean las actitudes y los comportamientos individuales). Esa socialización influye en la autoestima de hombres y mujeres, así como en las percepciones que éstos tienen sobre lo que son competencias y comportamientos apropiados de hombres y mujeres.

  - Véase **Akerlof y Kranton (2010)**: *Identity Economics. How our identities shape our work, wages, and well-being*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey. http://book.taalipasand.com/MNG&ECON-General/Akerlof%20-%20Identity%20Economics%20How%20Our%20Identities%20Shape%20Our%20Work%20Wages%20and%20Well-Being.pdf

- **Evaluaciones sesgadas.** Incluso cuando una mujer tenga todas las actitudes y competencias para trabajar en una ocupación masculinizada, eso no le garantiza el éxito en ella. Algunos estudios experimentales muestran que, a igualdad de condiciones, los trabajos de clase o las candidaturas a un empleo de las mujeres son devaluados respecto de los de los hombres.
  - Ejemplo de candidaturas evaluadas por alumnos/as universitarios…
  - Ejemplo de selección de cv por parte de expertos…
  - Véase **Moss-Racusin *et al.* (2012)** http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109

- **Role models, mentoriaje y networking**...

Película recomendada: “Jagten” (La Caza), 2012. http://es.wikipedia.org/wiki/Jagten

Tema 6

Otras explicaciones por el lado de la oferta de las diferencias de género observadas en el mercado laboral

Bibliografía:
Capítulo 9 de Blau, Ferber y Winkler (2014)

6.1. Inversión en formación en el trabajo

- Experiencia laboral
  - **Experiencia laboral** (en general): tiempo acumulado que la persona ha estado en el mercado laboral
  - **Antigüedad**: antigüedad en la empresa

- Formación en el trabajo
  - **Formación general** (que incrementa la productividad del individuo de la misma manera en cualquier empresa)
  - **Formación especifica** (que incrementa la productividad del individuo sólo en la empresa que le proporciona la formación)

- **Formación general**

Normalmente la formación general que recibe el trabajador la tiene que financiar éste en la forma de un menor salario durante el tiempo de formación. La empresa no tiene incentivos a pagar dicha formación (no bajándole el sueldo durante la formación), ya que la formación recibida por el trabajador es completamente transferible a las otras empresas.

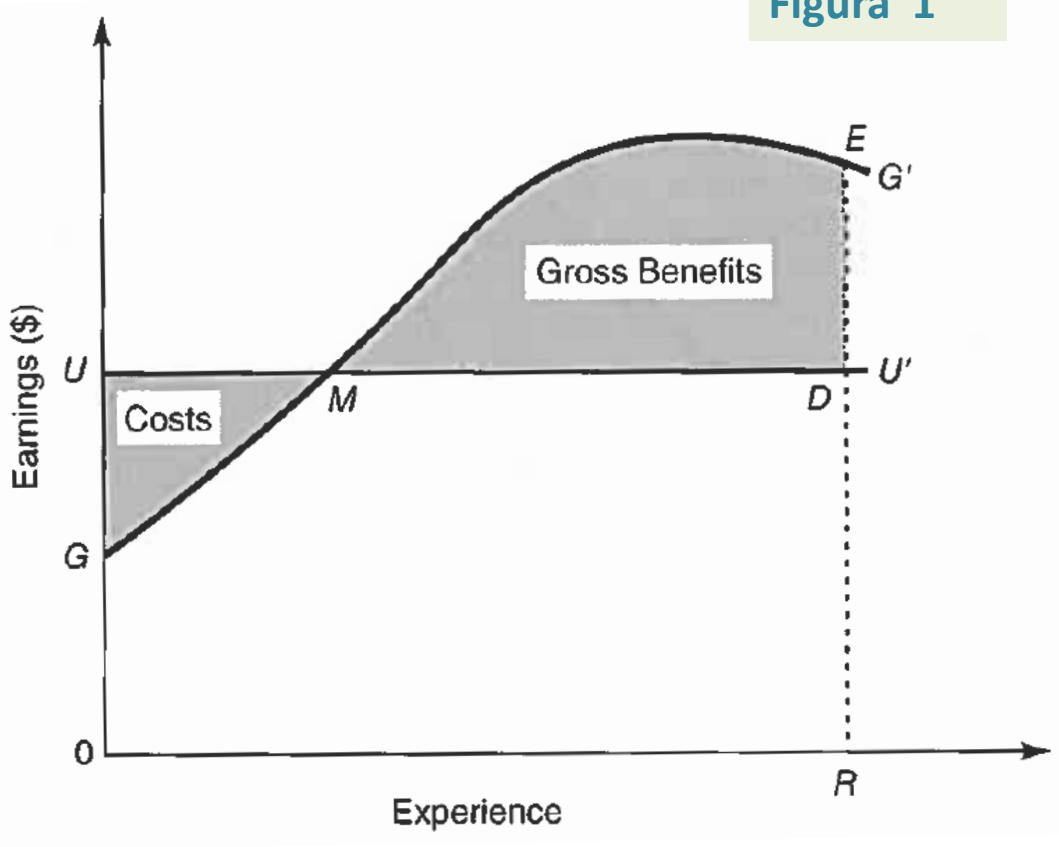
- Como en el caso de la educación, el individuo decide si invierte en formación comparando costes y beneficios.

- **UU'**: perfil experiencia-ingresos cuando no se recibe una formación general.

- **GG'**: perfil cuando se recibe una formación general

La decisión de llevar a cabo una inversión en formación general

Figura 1



Inversión en formación en el trabajo

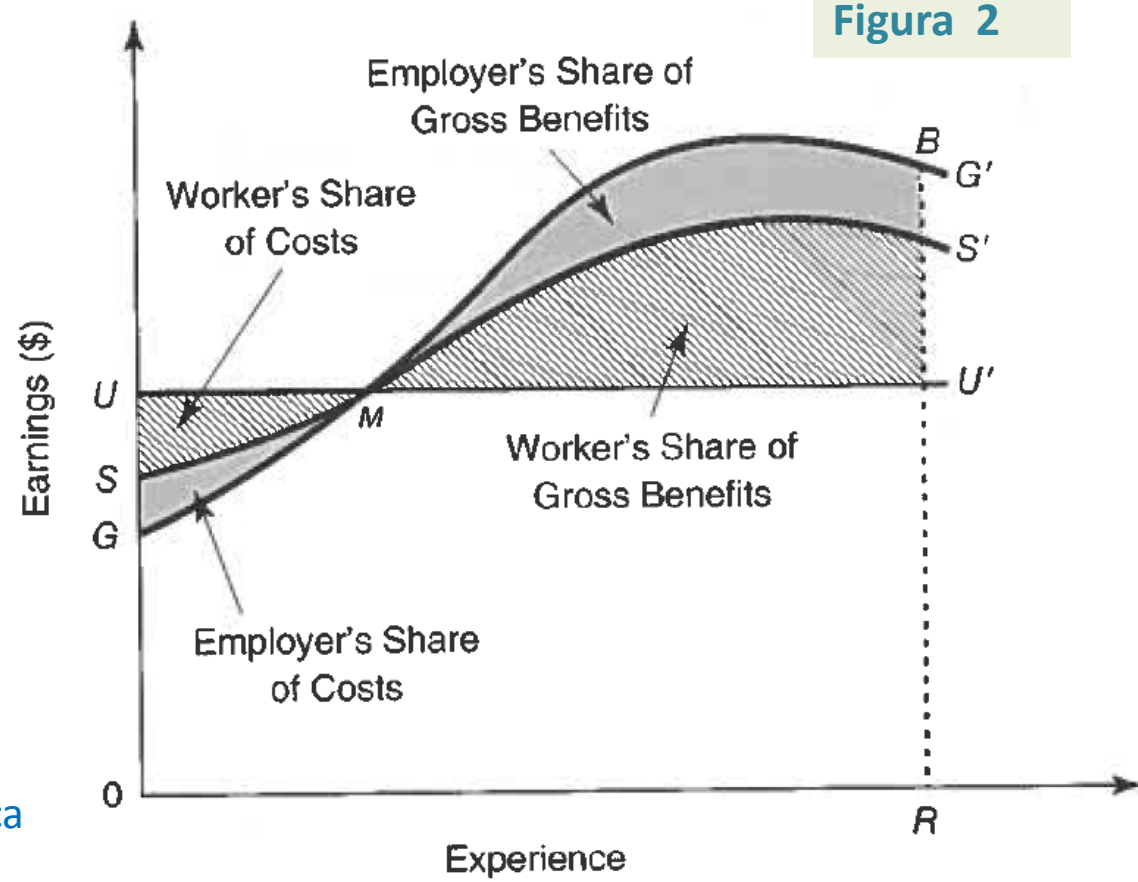
- **Formación específica**

GG' es el perfil de ingresos que obtendría el individuo en el caso de que se hubiera tratado de una formación general (que coincide con la evolución en su productividad cuando se recibe formación)
UU' es el perfil cuando no se recibe una formación general.

SS' es el perfil de ingresos del individuo cuando realiza la formación específica. Por un lado, el empleador y el empleado tienen incentivos a compartir el coste de la inversión (durante la formación, no se le baja tanto el sueldo al trabajador como antes); por otro lado, se comparten los beneficios de esa inversión (no se le aumenta tanto el sueldo al trabajador en el futuro como en el caso de la formación general)

La decisión de llevar a cabo una inversión en formación específica

Figura 2



• **Algunas matizaciones** al análisis de la formación en el trabajo que realiza la teoría del capital humano:

- ¿Por qué algunas empresas pagan las matrículas de sus trabajadores para que realicen cursos generales como un MBA?...

- En cuanto a la relación entre la antigüedad en la empresa y los mayores salarios, la teoría del capital humano sostiene que la formación en el trabajo aumenta la productividad del trabajador, lo que aumenta su salario. Sin embargo algunos autores señalan que algunas veces esa relación puede deberse a esquemas rígidos de compensación de la antigüedad (trienios…); o que la causalidad puede ser inversa (el aumento del salario con la antigüedad estimula la motivación del trabajador y ello hace aumentar su productividad…)

Inversión en formación en el trabajo

- **Diferencias de género en inversión en formación en el trabajo**

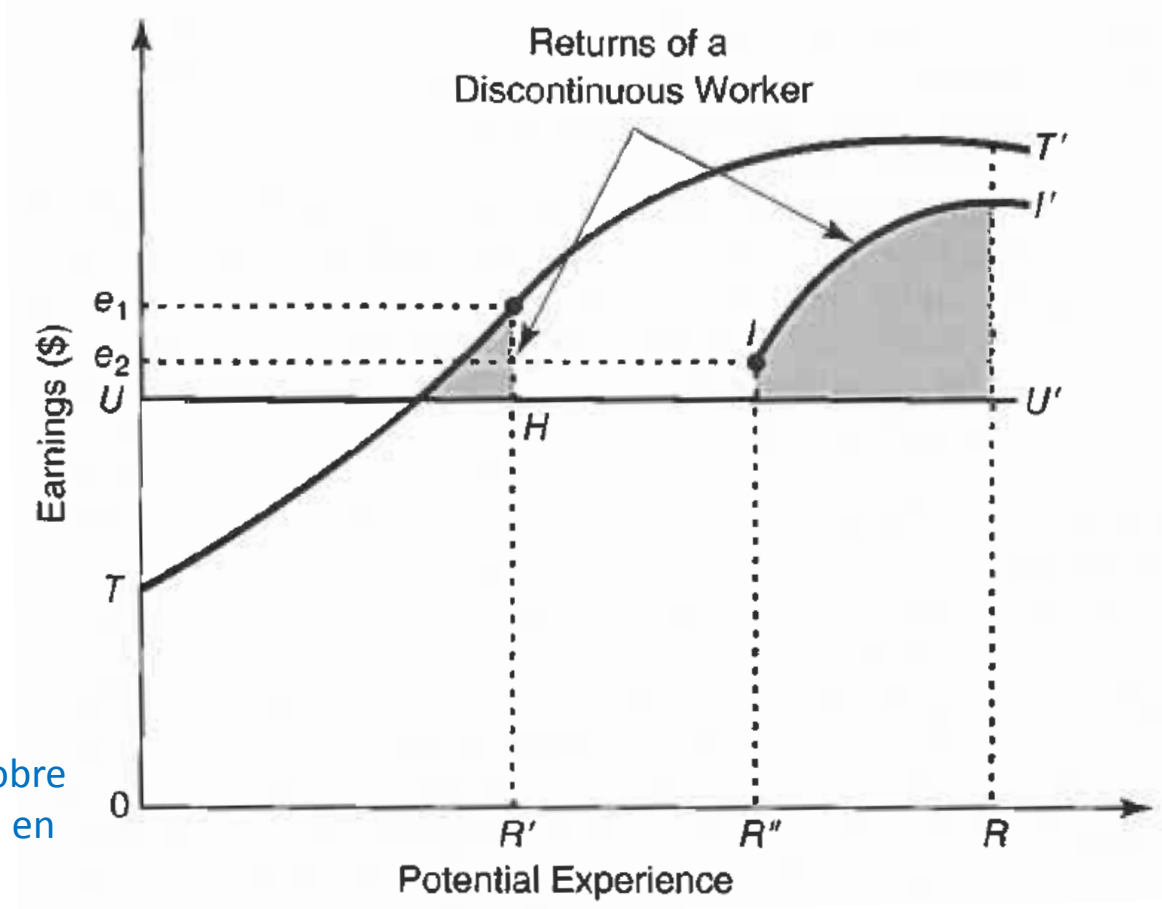
Cuando los **roles de género tradicionales** tienen fuerza, algunas mujeres anticipan una vida laboral más corta y con interrupciones que los hombres. Ello reduce los inventivos a invertir en formación en la empresa.

- Si se trata de una inversión en **formación general**, la interrupción laboral conlleva que el beneficio bruto de la inversión se quede tan sólo en las áreas sombreadas del gráfico.

- Si se trata de una inversión en **formación específica**, la situación en aún peor: al volver, la trabajadora se encuentra con el perfil de ingresos UU', luego el único beneficio bruto de la inversión es el área sombreada de la izquierda.

El impacto de una interrupción laboral sobre la decisión de llevar a cabo una inversión en formación en el trabajo

Figura 3



Inversión en formación en el trabajo

- **Ocupaciones masculinizadas/feminizadas e ingresos**

Cuando predominan roles de género tradicionales (las mujeres en promedio esperan realizar interrupciones laborales y tienen una experiencia laboral más corta):

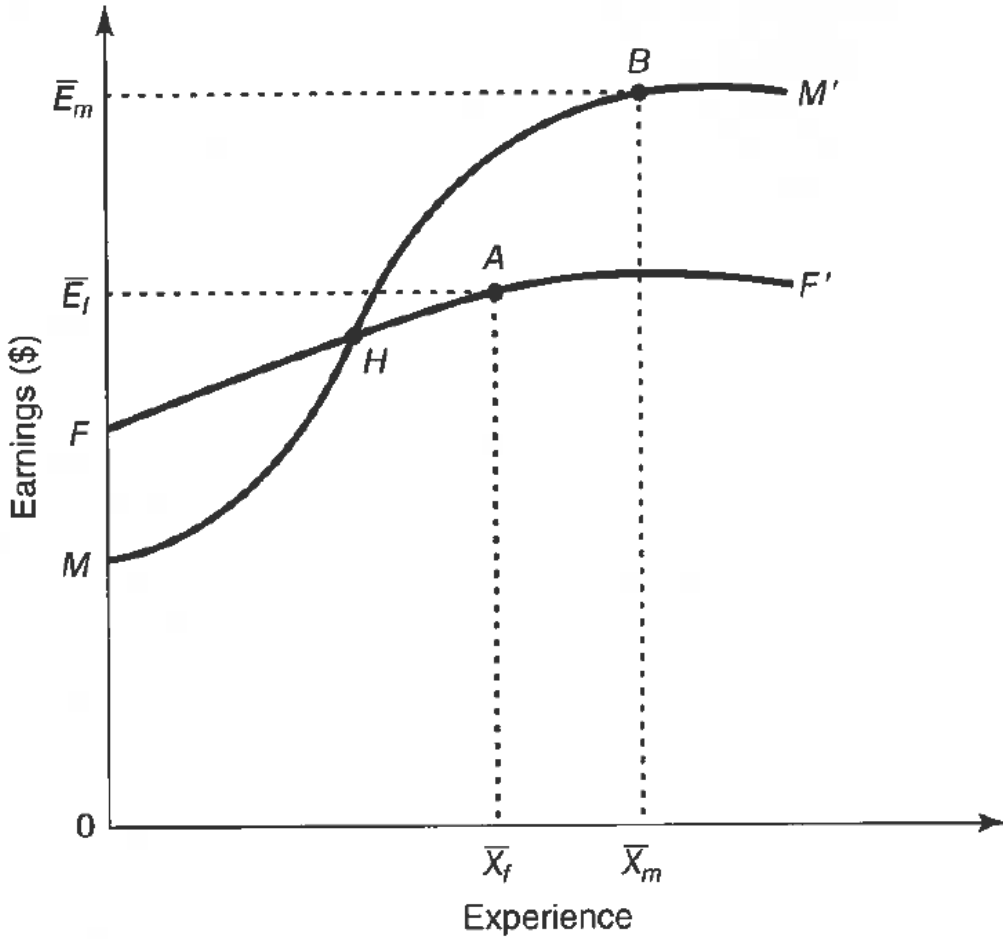
- Perfil experiencia-ingresos de los varones: **M-M'** (se tiende a trabajar en sectores masculinizados en los que es más importante la formación en el trabajo)

- Perfil de las mujeres: **F-F'** (se tiende a trabajar en sectores más feminizados…)

- Los ingresos medios de las mujeres $\overline{E}_f$ están por debajo de los de los varones $\overline{E}_m$ porque:

  a) En promedio las mujeres tienen menos experiencia

  b) En promedio las mujeres se mueven a lo largo de una curva más plana.



6.2. Roles de género, familia, y estatus de perceptora de renta secundaria

La adhesión a los roles de género tradicionales en la familia (ser perceptora de renta secundaria,…) puede reducir el salario femenino respecto al masculino por varias vías (aparte de las consideradas al analizar la teoría del capital humano):

- **Roles de género tradicionales y brecha salarial de género:**

Es importante tener en cuenta que las decisiones que toman las mujeres en los ámbitos laborales/familiares reflejan tanto decisiones voluntarias como presiones sociales. Por otra parte, en la medida en que existe discriminación contra las mujeres en el mercado laboral (que reduce sus salarios respecto de los correspondientes a sus maridos) los roles de género tradicionales se refuerzan (la discriminación reduce el coste de oportunidad de que la madre sacrifique su carrera, comparado con el caso del padre).

- **Mayor responsabilidad asumida por las mujeres en las tareas domésticas y en los cuidados**:
  - El tener que dedicar más horas de trabajo doméstico puede reducir el **esfuerzo** que se pone en el mercado laboral → menor salario
  - Mayor necesidad de usar medidas de conciliación → **diferencias salariales compensatorias** (se aceptan menores salarios a cambio de tener más flexibilidad horaria, vivir más cerca del trabajo, etc.)
  - Aspecto como la falta de flexibilidad en los horarios puede hacer que algunas madres tengan unas mayores **tasas de absentismo** (ver caso de España a continuación…)

Sobre diferencias salariales compensatorias… Ejemplo de pregunta sobre este tema en una encuesta sobre aspiraciones laborales/familiares

15. Pensando en tus aspiraciones familiares, ¿cuál sería tu grado de acuerdo con cada una de estas afirmaciones?

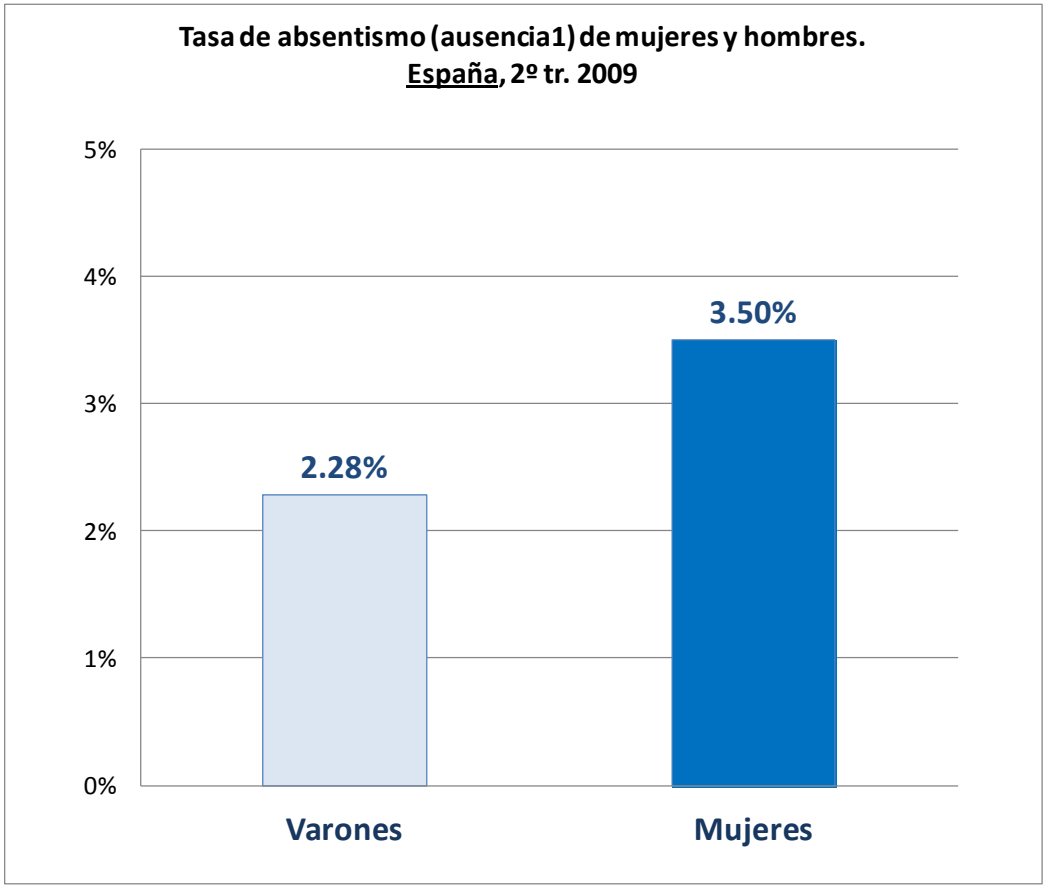
Suponiendo que tengas una familia e hijos en el futuro… (si ya tienes familia e hijos contesta también según tu experiencia)	**Nada de acuerdo**	**Poco de acuerdo**	**Ni acuerdo ni desacuerdo**	**Bastante de acuerdo**	**Muy de acuerdo**
a) Me parecería muy importante poder tomarme varios meses de baja en el trabajo tras el nacimiento de mi hijo/a	1	2	3	4	5
b) Me parecería muy importante disponer de tiempo para dedicar al cuidado de mi bebé	1	2	3	4	5
c) Preferiría tener un salario neto mensual de 2.000$ en una empresa en donde se pudiera conciliar fácilmente la vida laboral y la familiar, que tener un salario neto mensual de 4.000$ en una empresa en donde fuera muy difícil conciliar la vida laboral y la familiar					
d) Me parece muy importante implicarme plenamente en los cuidados y en la educación de mis hijos pequeños	1	2	3	4	5
e) Yo me consideraría a mí mismo/a como relativamente más orientado/a al ámbito doméstico y al cuidado de la familia que al ámbito profesional	1	2	3	4	5
f) Yo antepondría las necesidades de mi familia o pareja, aunque ello tuviera resultados negativos para mis intereses o carrera profesional	1	2	3	4	5
g) Sinceramente, me sentiría “más cómodo/a” si yo tuviese unos ingresos del trabajo más elevados que mi pareja	1	2	3	4	5

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

Sobre tasas de absentismo… Ejemplo de investigación sobre este tema con datos de la EPA:

$$\text{Tasa de absentismo} = \frac{\text{Nº de horas de ausencia1 durante la semana de referencia}}{\text{Nº de horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia}} \times 100$$

Tasas de absentismo de mujeres y hombres en **España**. 2º trimestre 2009

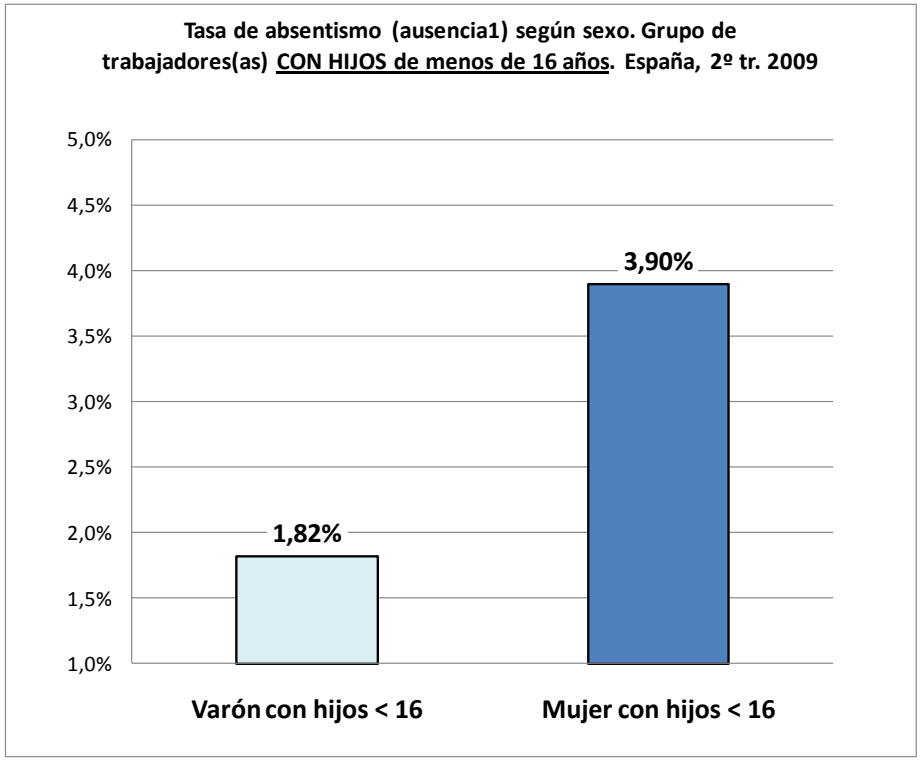


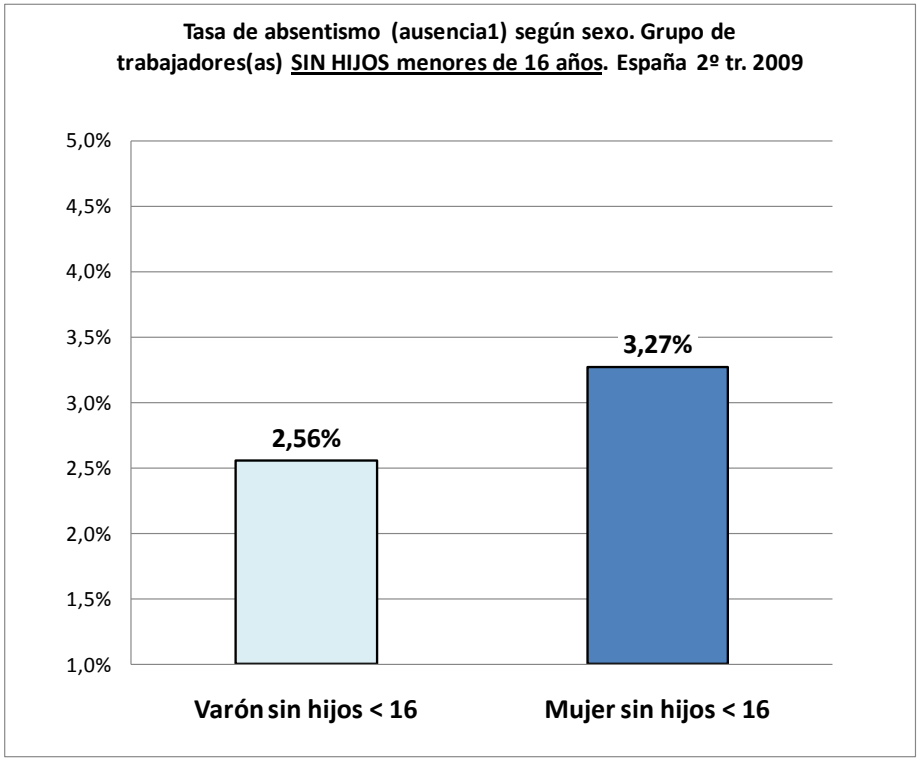
Nota: el **absentismo laboral** (ausencia1): el trabajador no ha acudido, o ha acudido menos horas de lo habitual, a su trabajo en la semana de referencia, por alguna de las siguientes cuatro causas:

- enfermedad, accidente o incapacidad temporal;
- razones personales o responsabilidades familiares;
- otros motivos; no sabe.

Fuente: EPA

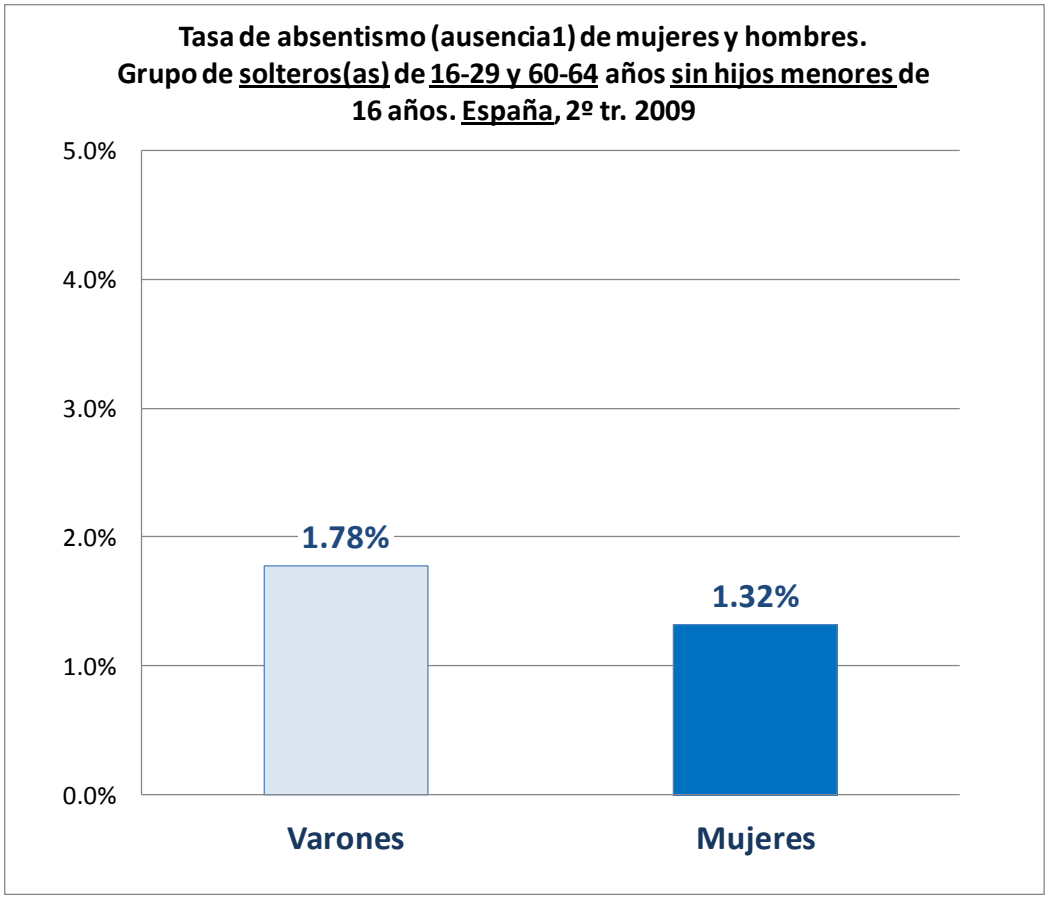
Tasas de absentismo y gap mujer-hombre según se tengan, o no, hijos menores de 16 años. España. 2º trimestre 2009.





Fuente: EPA

Tasas de absentismo (ausencia1) de mujeres y hombres. Solteros(as), de 16-29 y 60-64 años, y sin hijos menores de 16 años. España. 2º trimestre 2009.



Fuente: EPA

Roles de género, familia, y estatus de perceptora de renta secundaria

- Diferencias de género en abandono del trabajo

- Algunos estudios detectan algún tipo de diferencia de género en las tasas de abandono del empleo. En concreto, en promedio las mujeres abandonan más sus empleos por razones familiares (lo cual repercute negativamente en sus trayectorias profesionales y en sus salarios), mientras que los varones abandonan más sus empleos por razones relacionadas con el empleo (lo cual repercute positivamente en sus trayectorias profesionales y en sus salarios)

- Género y residencia de la familia

- Si a la hora de elegir el lugar de residencia del hogar se le da prioridad a la carrera del marido respecto de la carrera de la esposa → los ingresos de ella tenderían a reducirse. Ella podría ser:

  "tied mover"

  "tied stayer".

- Además, anticipar este tipo de problemas puede llevar a elegir ocupaciones que están fácilmente disponibles en cualquier mercado laboral → restricción de las opciones de ocupación.

- Una manera de limitar estos dilemas/conflictos dentro de la pareja es vivir en una gran ciudad…

• penalizaciones y premiums asociados con el matrimonio y la maternidad/paternidad

- **Premium por matrimonio o paternidad (varones)**
  - Se refiere a que los varones casados podrían tener en promedio unos ingresos mayores que los de los varones no casados/emparejados.
  - Estos premium masculinos se derivan de la especialización dentro de la familia: la esposa tiene la responsabilidad principal del hogar y los cuidados y el marido se concentra relativamente en su carrera profesional…
  - Si solamente la carrera de uno de los dos es prioritaria, los dos miembros se centrarán en potenciar esa carrera.
  - La asociación positiva entre estar casado y el salario también puede reflejar algunas características personales que tienen en promedio los hombres casados (ser más equilibrados, sociables, etc.)
  - Cuando los roles de género tradicionales son importantes, la asociación positiva entre estar casado y el salario también puede reflejar el hecho de que algunas esposas eligen como esposos a hombres de mayor potencial de ingresos…
  - La presencia de hijos parece que potencia los premiums por matrimonio: posiblemente porque al tener hijos/as muchos padres tienen incentivos a trabajar más duro para sostener el hogar. Algún estudio señala que ¡este efecto es mayor cuando se tiene un hijo que cuando se tiene una hija!

Lundberg y Rose (2002) http://www.mitpressjournals.org/doi/abs/10.1162/003465302317411514

Roles de género, familia, y estatus de perceptora de renta secundaria

- **Penalización por maternidad**
  - Existe una considerable evidencia empírica acerca de que las mujeres con hijos ganan menos en promedio que las mujeres sin hijos.
  - Parte importante de la penalización proviene de tener menos experiencia laboral, como consecuencia de hacer interrupciones en la vida laboral o de trabajar a tiempo parcial.
  - Algunas madres que abandonan el mercado laboral durante un período no retornan al empleo con el mismo empleador, de manera que pierden la antigüedad…
  - Algunas madres, aunque trabajen a tiempo completo, siguen siendo las principales responsables de las tareas del hogar y de cuidados…
  - Discriminación (discriminación estadística): tratamiento diferencial sobre la base del estatus de madre (devaluación de su cv…)

  Correll *et al.* (2007) http://www.jstor.org/stable/pdfplus/10.1086/511799.pdf?acceptTC=true&acceptTC=true&jpdConfirm=true

Sobre penalización profesional por maternidad… Ejemplo proveniente del estudio:

Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

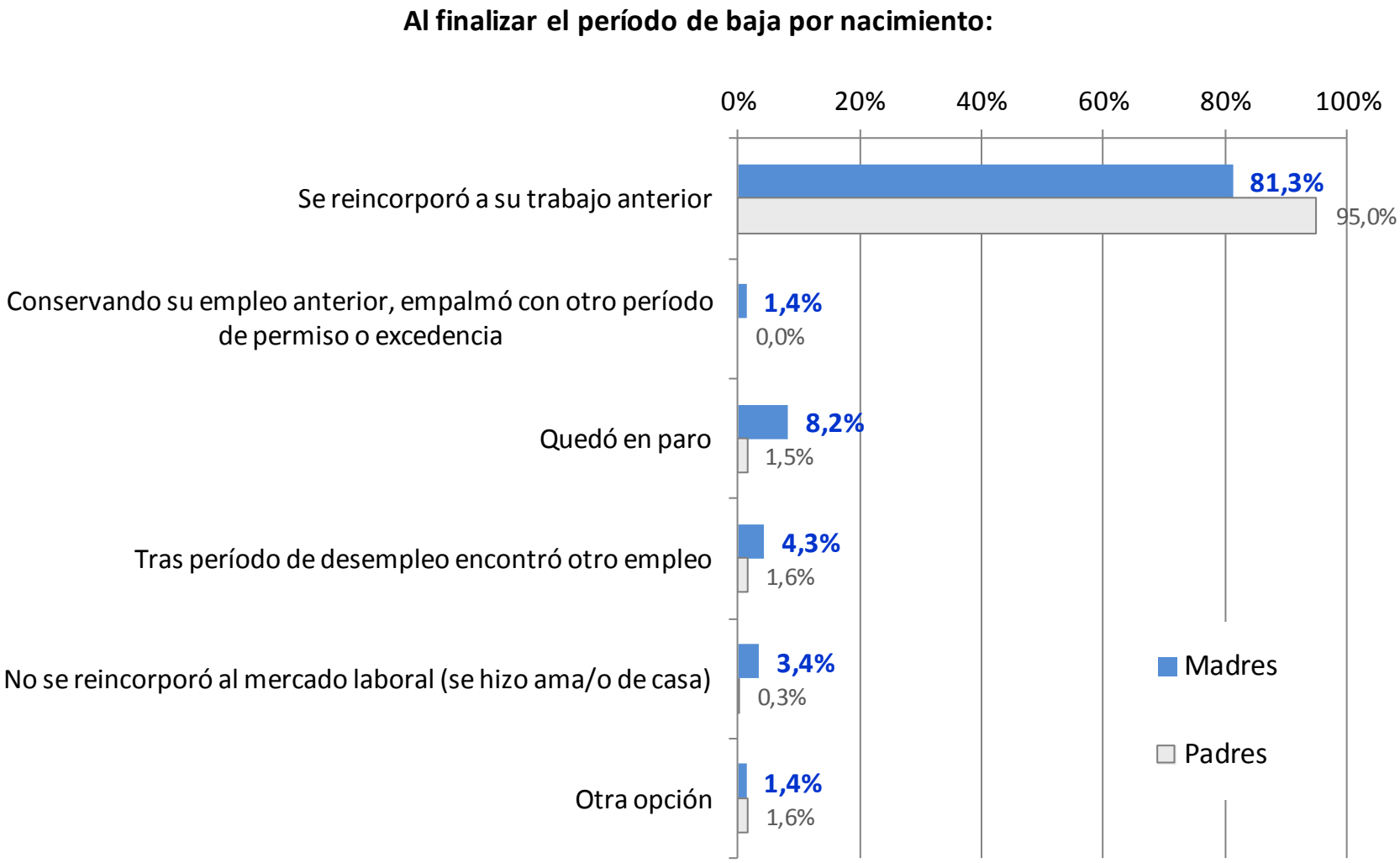
Encuesta a padres y madres de hijos entre 3 y 7 años residentes en la Comunidad de Madrid. Enero-mayo 2012.

Distribuimos 2500 cuestionarios a padres y madres en colaboración con 25 colegios de primaria y primer ciclo de educación infantil elegidos al azar.

El cuestionario estaba dividido en tres partes, con un total de 92 preguntas: 7 comunes al padre y la madre; 39 para la madres; y 46 para el padre.

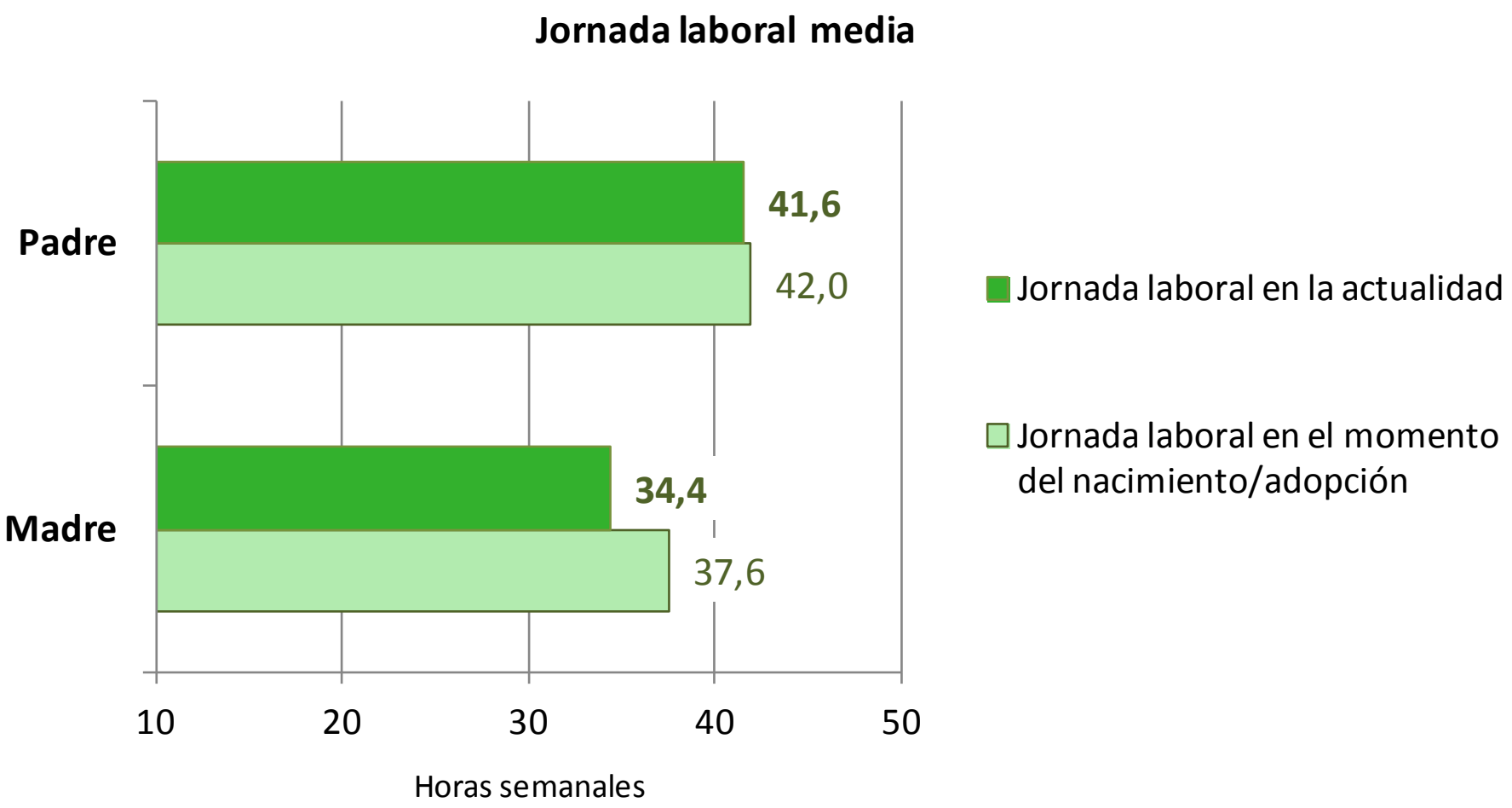
Muestra final de 1.130 cuestionarios completados (la tasa de respuesta se situó en el 50.2%). Error muestral del 2.91% al 95% confianza.

Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en la **reincorporación** tras la baja por nacimiento



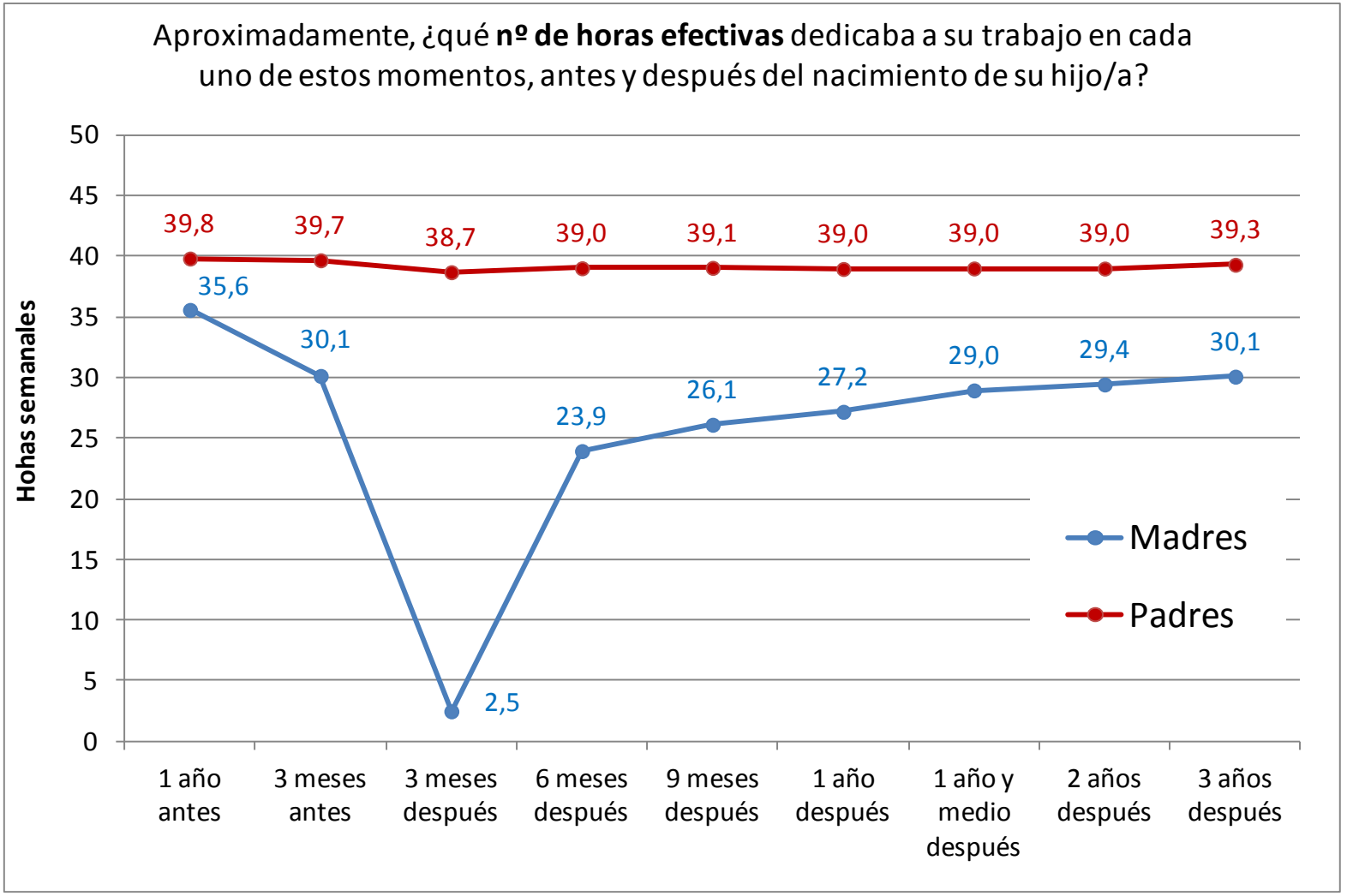
Fuente: *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en la variación de **la jornada semanal** entre antes y después del nacimiento/adopción



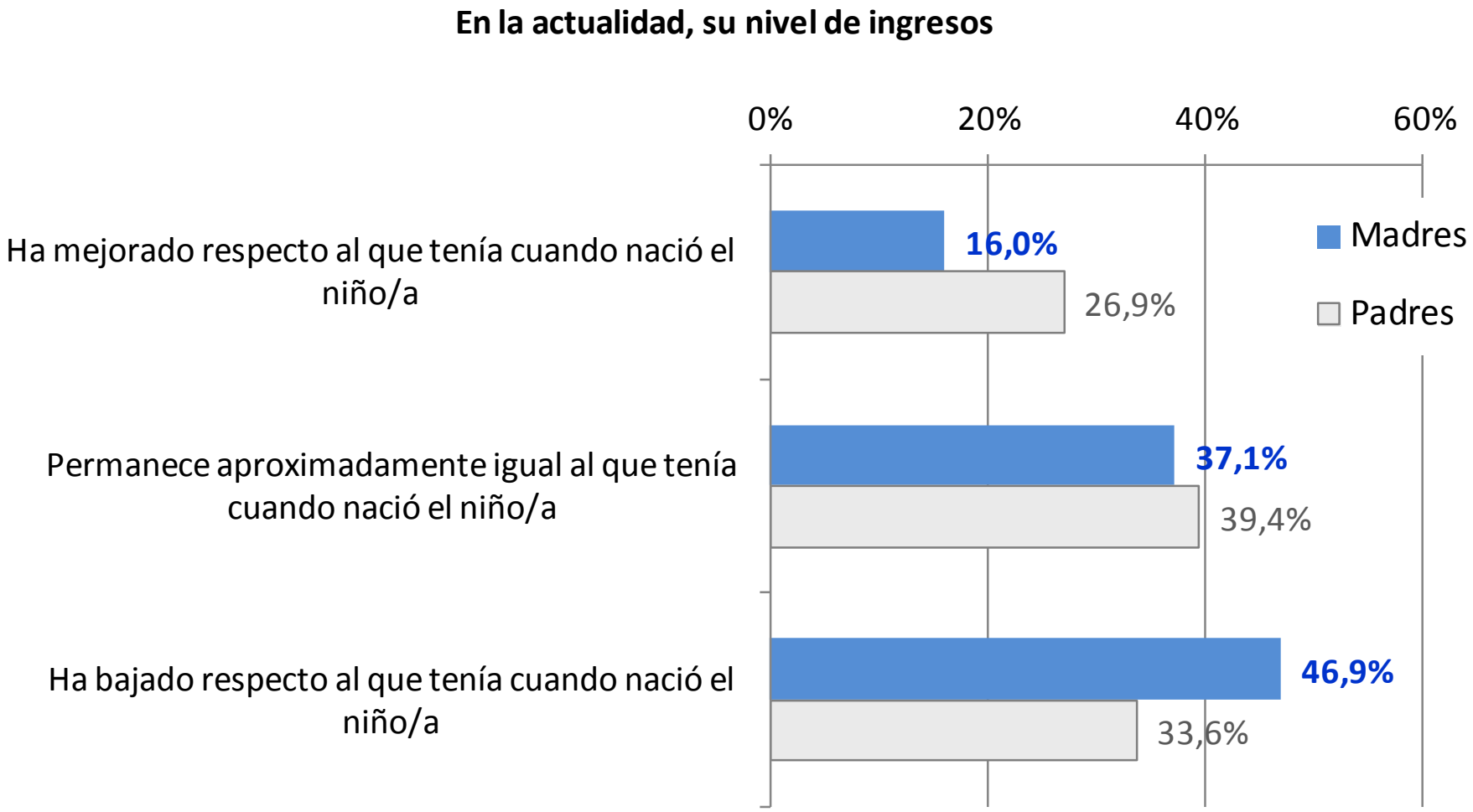
Fuente: *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

Coste o penalización profesional al tener un hijo: Diferencias entre madres y padres en **dedicación efectiva** al trabajo remunerado antes y después del nacimiento



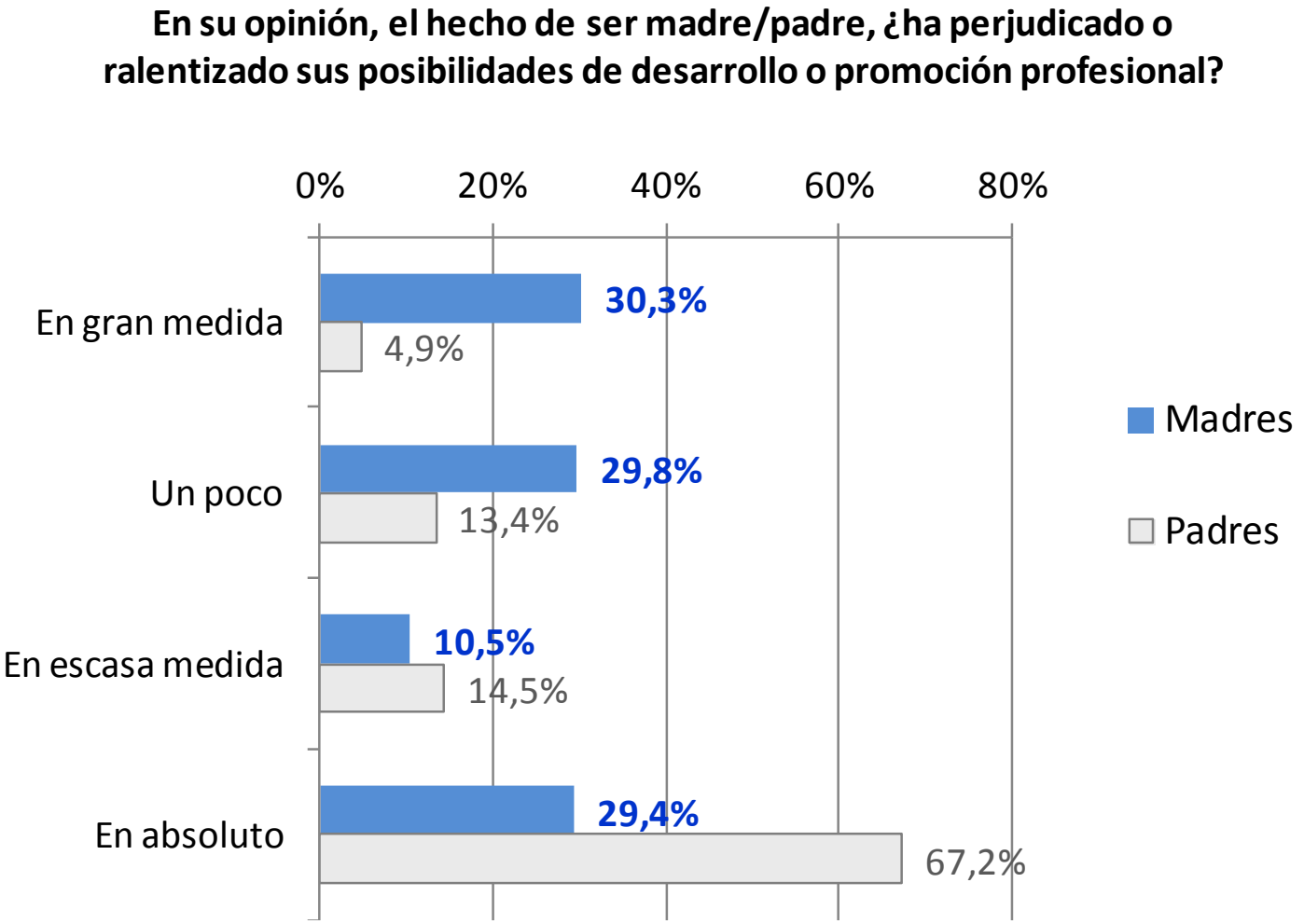
Fuente: *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en materia de modificación de sus **ingresos** después del nacimiento/adopción



Fuente: *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

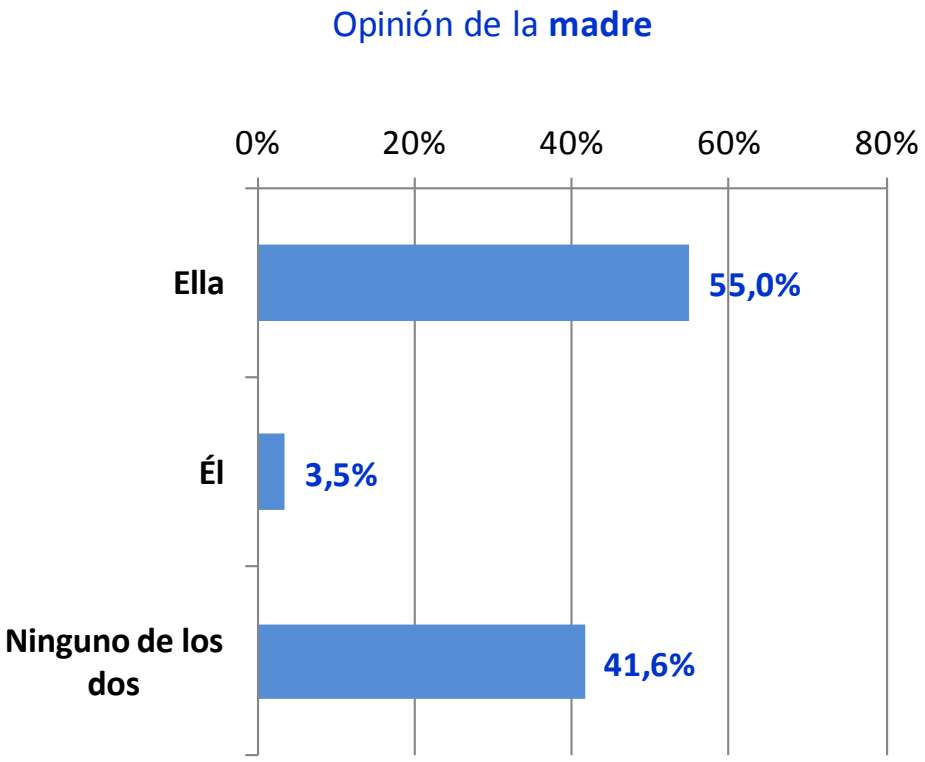
Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en materia de penalización en la **promoción profesional** como consecuencia de la maternidad/paternidad

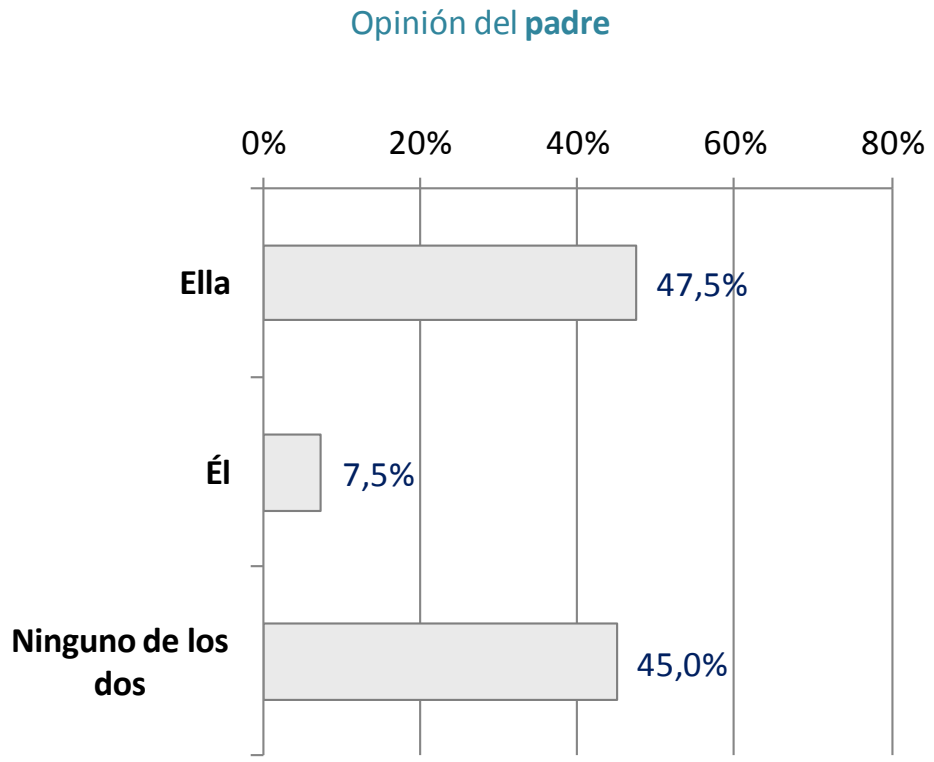


Fuente: *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

Coste o penalización profesional al tener un hijo: diferencias entre madres y padres en el sacrificio (relativo a la pareja) de **oportunidades profesionales**

¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener un hijo/a?





Fuente: *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

6.3. Diferencias de género en atributos psicológicos

- Aunque una considerable evidencia empírica apoya la idea de que las variables económicas son muy importantes a la hora de explicar las conductas y los resultados en el mercado laboral, casi siempre sucede que una parte de esos comportamientos o resultados no pueden ser explicados por esas variables económicas.

- **Atributos psicológicos** / **competencias no cognitivas** / ("**soft skills**", tal y como las denomina Heckman) http://en.wikipedia.org/wiki/James_Heckman
http://heckmanequation.org/content/resource/hard-facts-behind-soft-skills

- Observaciones:
    - Incluso cuando se observen diferencias en promedio en algunos atributos psicológicos, no es posible saber en ese punto qué ha causado esa diferencia ("**nature or nurture**")

6.3. Diferencias de género en atributos psicológicos

- Aunque una considerable evidencia empírica apoya la idea de que las variables económicas son muy importantes a la hora de explicar las conductas y los resultados en el mercado laboral, casi siempre sucede que una parte de esos comportamientos o resultados no pueden ser explicados por esas variables económicas.

- **Atributos psicológicos** / **competencias no cognitivas** / ("**soft skills**", tal y como las denomina Heckman) http://en.wikipedia.org/wiki/James_Heckman
http://heckmanequation.org/content/resource/hard-facts-behind-soft-skills

- Observaciones:
  - Incluso cuando se observen diferencias en promedio en algunos atributos psicológicos, no es posible saber en ese punto qué ha causado esa diferencia ("**nature or nurture**")
  - Independientemente de cuál sea el origen, las diferencias de género pueden ser modificables (por ejemplo, técnicas para que las trabajadoras negocien mejor…)

6.3. Diferencias de género en atributos psicológicos

- Aunque una considerable evidencia empírica apoya la idea de que las variables económicas son muy importantes a la hora de explicar las conductas y los resultados en el mercado laboral, casi siempre sucede que una parte de esos comportamientos o resultados no pueden ser explicados por esas variables económicas.

- **Atributos psicológicos** / **competencias no cognitivas** / ("**soft skills**", tal y como las denomina Heckman) http://en.wikipedia.org/wiki/James_Heckman
http://heckmanequation.org/content/resource/hard-facts-behind-soft-skills

- Observaciones:
  - Incluso cuando se observen diferencias en promedio en algunos atributos psicológicos, no es posible saber en ese punto qué ha causado esa diferencia ("**nature or nurture**")
  - Independientemente de cuál sea el origen, las diferencias de género pueden ser modificables (por ejemplo, técnicas para que las trabajadoras negocien mejor…)
  - Las diferencias de género en atributos psicológicos no tienen por qué ser todas favorables a los hombres.

6.3. Diferencias de género en atributos psicológicos

- Aunque una considerable evidencia empírica apoya la idea de que las variables económicas son muy importantes a la hora de explicar las conductas y los resultados en el mercado laboral, casi siempre sucede que una parte de esos comportamientos o resultados no pueden ser explicados por esas variables económicas.

- **Atributos psicológicos** / **competencias no cognitivas** / ("**soft skills**", tal y como las denomina Heckman) http://en.wikipedia.org/wiki/James_Heckman
http://heckmanequation.org/content/resource/hard-facts-behind-soft-skills

- Observaciones:
  - Incluso cuando se observen diferencias en promedio en algunos atributos psicológicos, no es posible saber en ese punto qué ha causado esa diferencia ("**nature or nurture**")
  - Independientemente de cuál sea el origen, las diferencias de género pueden ser modificables (por ejemplo, técnicas para que las trabajadoras negocien mejor…)
  - Las diferencias de género en atributos psicológicos no tienen por qué ser todas favorables a los hombres.
  - Una parte importante de la evidencia sobre diferencias de género en atributos psicológicos proviene de estudios realizados con metodologías experimentales (**laboratory experiments**)

6.3. Diferencias de género en atributos psicológicos

- Aunque una considerable evidencia empírica apoya la idea de que las variables económicas son muy importantes a la hora de explicar las conductas y los resultados en el mercado laboral, casi siempre sucede que una parte de esos comportamientos o resultados no pueden ser explicados por esas variables económicas.

- **Atributos psicológicos** / **competencias no cognitivas** / ("**soft skills**", tal y como las denomina Heckman) http://en.wikipedia.org/wiki/James_Heckman
http://heckmanequation.org/content/resource/hard-facts-behind-soft-skills

- Observaciones:
  - Incluso cuando se observen diferencias en promedio en algunos atributos psicológicos, no es posible saber en ese punto qué ha causado esa diferencia ("**nature or nurture**")
  - Independientemente de cuál sea el origen, las diferencias de género pueden ser modificables (por ejemplo, técnicas para que las trabajadoras negocien mejor…)
  - Las diferencias de género en atributos psicológicos no tienen por qué ser todas favorables a los hombres.
  - Una parte importante de la evidencia sobre diferencias de género en atributos psicológicos proviene de estudios realizados con metodologías experimentales (**laboratory experiments**)
  - Muy importante: el estudio de las diferencias (en promedio) entre mujeres y hombres en una serie de rasgos psicológicos no debe llevar a estereotipar ni a reforzar los estereotipos existentes sobre las diferencias entre hombres y mujeres.

Diferencias de género en atributos psicológicos

• Actitudes hacia la negociación

La evidencia empírica muestra que la propensión a negociar (el salario, una promoción, etc.) de las mujeres es a veces menor que la de los hombres. Según Linda Babcock ("Women don't ask"), este fenómeno tiene que ver con el hecho de que a las niñas se les enseña desde pequeñas que no es femenino o apropiado dar la apariencia de ser avasalladoras y de que, ante una situación de conflicto con otros (jefes, compañeros/as), no hay que poner primero el propio interés.

Babcock y Laschever (2003) http://press.princeton.edu/titles/7575.html

• Actitudes hacia la competición

Existe también alguna evidencia (experimentos de laboratorio) acerca de que los hombres tienen más inclinación a competir que las mujeres.

La investigación llevada a cabo por Gneezy *et al.* muestra que los factores sociales y culturales (el entorno) pueden tener una importante influencia a la hora de intentar explicar esa diferencia.

Gneezy *et al.* (2009)

http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.3982/ECTA6690/abstract

6.3 Diferencias de género en atributos psicológicos

• Actitudes hacia el riesgo

- La evidencia empírica (experimentos de laboratorio) parece mostrar que en promedio las mujeres presentan más aversión al riesgo que los hombres.

- Como las ocupaciones en donde se asume más riesgo suelen estar mejor remuneradas (diferencias salariales compensatorias) → efecto negativo sobre los salarios femeninos (relativos a los masculinos).

- Estas diferencias se observan entre la población en general y entre los estudiantes, pero no entre lo grupos de empresarios/as, directivos/as, financieros/as, etc:

    - ¿Por autoselección? (Sólo las personas con baja aversión al riesgo eligen trabajar en estas ocupaciones)

    - ¿Por aprendizaje?

• Diferencias de género en los "cinco grandes" rasgos de la personalidad

- Apertura a la experiencia (openness to experience)

- Diligencia (conscientiousness)

- Extroversión (extroversion)

- Afabilidad/cordialidad (agreeableness)

- Neuroticismo (neuroticism)

Se puede destacar el resultado de una investigación en la que se concluía que ser un hombre poco cordial en el trabajo (aspecto que satisface el estereotipo masculino) se asocia con un mayor salario, y no así en el caso de las mujeres.

Judge et al. (2012) http://psycnet.apa.org/journals/psp/102/2/390/

Tema 7

Discriminación en el mercado laboral

Bibliografía:

Capítulo 11 de Blau, Ferber y Winkler (2014)

Capítulo 10 de Borjas (2013)
http://www.mcgraw-hill.com.sg/html/9780073523200.html

7.1 Introducción

- Nos centramos ahora en el "**lado de la demanda**" a la hora de tratar de explicar las desigualdades de género en el mercado laboral.

- Los modelos desarrollados por los economistas para tratar de explicar la discriminación en el mercado laboral se aplican a las **conductas discriminatorias** basadas en el **género, raza**, **etnia**, **edad**, **orientación sexual**, etc. (Por ejemplo, el modelo de Becker fue desarrollado pensando inicialmente en la discriminación racial)

- Modelos a analizar: "**preferencia por la discriminación**" (Becker); "**barreras sutiles**"; **discriminación estadística**; "**overcrowding model**"; "**modelos institucionales**". Estos modelos no tienen por qué ser incompatibles entre sí.

- **Discriminación de género en el mercado laboral**: situación en la que dos personas igualmente cualificadas son tratadas de manera diferente solamente por razones basadas en su género.

- Suponemos que las trabajadoras y los trabajadores tienen la misma cualificación y, en ausencia de discriminación, serían igualmente productivos (tendrían la misma productividad marginal) y recibirían la misma remuneración.

7.1. Preferencia por la discriminación

- **Becker** "**taste for discrimination**"

- Conceptualiza discriminación como un prejuicio personal, o un "gusto" o "preferencia" por no asociarse con determinado grupo.

- Tanto los **empleadores**, los **compañeros** de trabajo, como los **clientes**, pueden ejercer esa preferencia por la discriminación.

- Puede parecer extraña la hipótesis de que algunos hombres no quieran asociarse con mujeres, cuando generalmente se vive en pareja en la familia. Y es que, a diferencia del caso de la discriminación racial, en el caso del género se trata más bien de una cuestión de **roles socialmente apropiados para cada género** más que de mantener la distancia social (como sí pasaría con el caso de la raza). Por ejemplo, empleadores que no tendrían ninguna reserva en emplear mujeres como secretarias o como administrativas sí la tendrían en contratarlas como fontaneras; a algunos trabajadores-varones que no tendrían problemas en trabajar con mujeres en actividades complementarias o subordinadas puede que no les guste trabajar con ellas como iguales o como jefas; algunas clientas que estarían encantadas de ser atendidas por una vendedora cuando se compran unos pantys puede que eviten a vendedoras que se dediquen a vender coches… en estos tres casos si esos comportamientos discriminatorios reflejan el desagrado de tratar con mujeres en esas posiciones, más que la creencia de que las mujeres están menos cualificadas que los hombres en esas actividades tradicionalmente masculinizadas, entonces esas actitudes o conductas pueden ser correctamente calificadas como de "gusto por la discriminación".

7.1 Preferencia por la discriminación

La posibilidad de que las mujeres sean tratadas de manera diferente porque se tiene la percepción de que son un grupo menos cualificado o con menor productividad entraría dentro de la categoría de "discriminación estadística".

- Para que ese "gusto por la discriminación" resulte en un efecto negativo sobre los ingresos o el empleo de las mujeres, esa preferencia debe influir efectivamente sobre las conductas.

- De acuerdo con Becker, las personas con preferencia por la discriminación contra las mujeres actúan como si hubiera un **coste no pecuniario** por el hecho de tratar/asociarse con ellas.

- Un coste no pecuniario es un coste no monetario, tal como la sensación de desagrado…

- La intensidad con la que la persona experimenta la preferencia por la discriminación se mide a través de su **coeficiente de discriminación** (el tamaño de ese coste no pecuniario en términos monetarios)

• Discriminación por parte de los empleadores

- En este caso, el empleador que tiene una preferencia por la discriminación actuará como si hubiera un coste no pecuniario de emplear a mujeres, medido en dólares, igual a d (el coeficiente de discriminación).

- Para este empleador el coste de contratar a un hombre será su salario, w_H, pero el coste "total" de contratar a una mujer será su salario más el coeficiente de discriminación ($w_M + d$).

- Un empleador discriminador contratará a una mujer solo si el coste total de emplearla ($w_M + d$) no es mayor que el coste de emplear a un hombre (w_H), y estará indiferente si ambos costes son iguales ($w_M + d = w_H$).

- Ello implica que el empleador discriminador solamente contratará a una mujer a un salario menor que el del hombre ($w_M = w_H - d$).

- Como estamos suponiendo que el hombre y la mujer son igualmente productivos, es decir que ambos tienen la misma productividad marginal (PMg), y el hombre es remunerado (competencia perfecta) de acuerdo con su PMg, entonces las mujeres solo serán contratadas (por empresarios discriminadores) si son remuneradas por debajo de su PMg.

- **¿Cómo se determina el gap salarial?** Dos posibles situaciones:

  - Cuando el número de empleadores no-discriminadores (d =0) es relativamente alto o el número de mujeres que ofertan empleo en el sector es relativamente bajo, las trabajadoras pueden ser absorbidas totalmente por las empresas no-discriminadoras, de manera que no se producirá ningún gap salarial (ver figura 1)

  - Cuando hay muchas empresas discriminadoras o el número de mujeres que ofertan empleo en el sector es relativamente alto, algunas trabajadoras tendrán que ser contratadas por empresas discriminadoras, lo que, en competencia perfecta, hace que el salario femenino quede por debajo del masculino ($w_M < w_H$) en todo el mercado (ver figura 1).

- Por tanto**, cuanto mayor sea la prevalencia y la intensidad del coeficiente de discriminación y cuanto mayor sea la oferta de empleo femenino, mayor será la brecha salarial** ($w_H - w_M$)

Figura 1 **Determinación de la ratio salarial mujer/hombre en el mercado laboral** (en un sector en donde existen algunos empleadores discriminadores). Competencia perfecta.

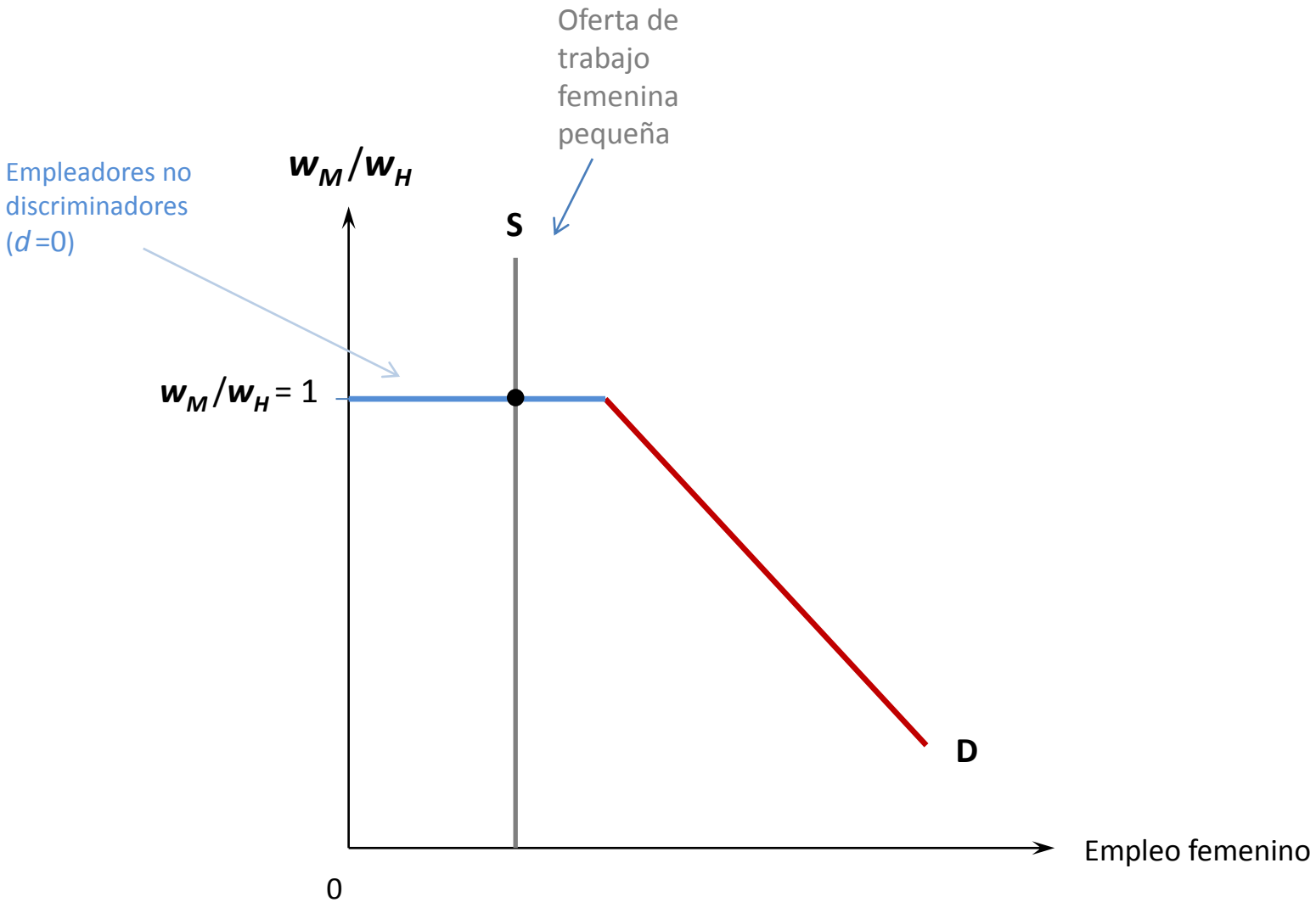
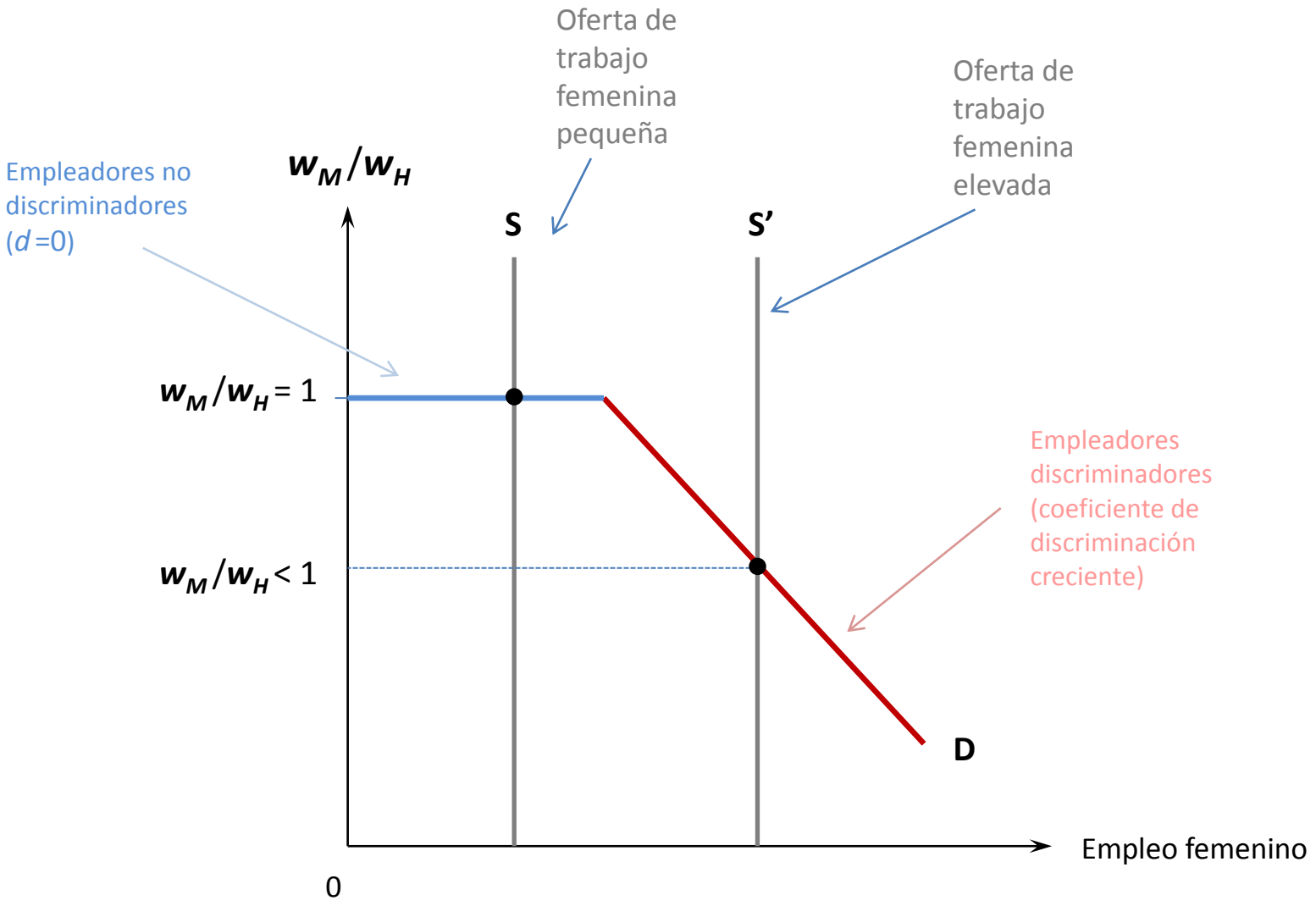


Figura 1 **Determinación de la ratio salarial mujer/hombre en el mercado laboral** (en un sector en donde existen algunos empleadores discriminadores). Competencia perfecta.



Preferencia por la discriminación

- **El modelo predice que <u>habrá segregación de género en las empresas</u>**. Como el salario femenino (que está por debajo del masculino) es el mismo para todas las empresas (en competencia perfecta las empresas son precio-aceptantes de ese salario), sucederá que:

  - Los empleadores con ***d*** cero o relativamente bajo, en donde

    $$(w_M + d) < w_H ,$$

    Sólo contratarán mujeres (que tienen la misma productividad que los hombres), ya que para estos empleadores contratar mujeres tiene un coste "total" inferior a contratar varones.

  - Los empleadores con elevados coeficientes de discriminación, en donde

    $$(w_M + d) > w_H ,$$

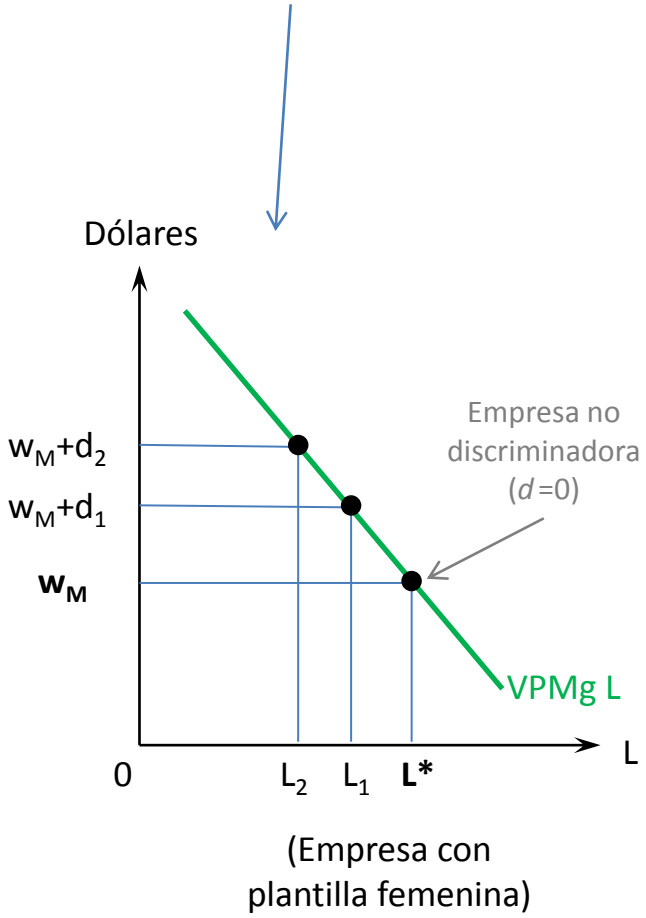
    sólo contratarán hombres.

- Parece que la preferencia por la discriminación de los empleadores puede variar bastante entre unas ocupaciones y otras, como de hecho pasa con la segregación ocupacional de género.

- **El modelo predice que <u>las empresas discriminadoras tendrán menos beneficios</u> y la competencia las hará desaparecer a largo plazo.** 2 razones:

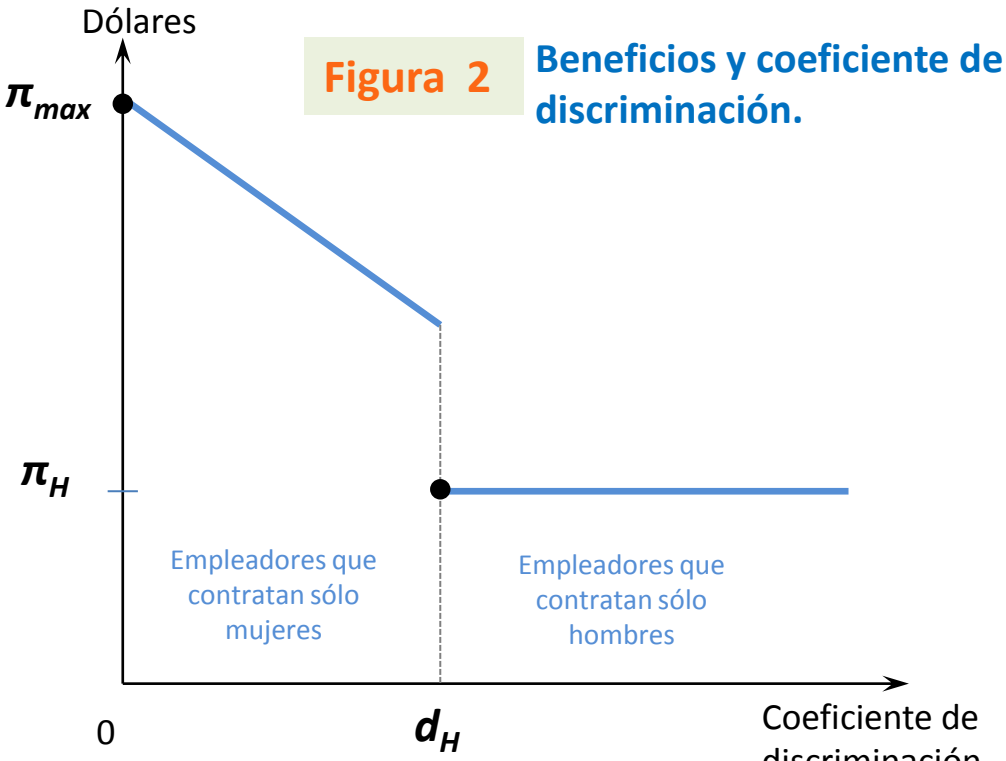
- Aunque se trate de una empresa que solo contrate mujeres (con una ***d*** igual a cero o baja), cuanto mayor sea ***d*** menor será el beneficio, ya que se contrata menos trabajo que el que se contrataría si ***d***=0.

- Si ***d*** está por encima del nivel a partir del cual solo se contratan hombres (***d*** > d_H), la empresa paga por el factor trabajo más (w_H > w_M) y además contrata menos trabajo de lo que haría si no tuviera una preferencia por la discriminación



(Empresa con plantilla femenina)

Figura 2 **Beneficios y coeficiente de discriminación.**



- Como sostiene Becker, y parece que también la evidencia empírica (véase Blau *et al.,* págs. 257- 258), cuanto mayor sea la competencia a la que está sometida la empresa (en el mercado de bienes y en el de trabajo) menor tenderá a ser la brecha salarial. Es decir, **la brecha salarial puede persistir como consecuencia de la falta de competencia** en los mercados.

- Además, la brecha salarial puede persistir debido a la persistencia de fenómenos como la **discriminación implícita** o debido a la presencia de **discriminación estadística**.

• Discriminación por parte de los compañeros

Vamos a utilizar el ejemplo de trabajadores blancos y negros. Supóngase que a los trabajadores blancos les desagrada trabajar con trabajadores negros, mientras que a los trabajadores negros les resulta indiferente trabajar con blancos. Esos trabajadores blancos que reciben un salario w_B actuarán como si su salario fuera solo ($w_B - d$), donde d es el coeficiente de discriminación del trabajador blanco (coste no pecuniario de trabajar con compañeros negros). En cambio, para los trabajadores negros el salario efectivo y el ajustado por la utilidad siguen siendo w_N. Por otra parte, igual que antes, ambos tipos de trabajadores son perfectamente sustitutivos en la producción.

Preferencia por la discriminación

El trabajador blanco racista solo estará dispuesto a trabajar con trabajadores negros si se le paga un salario mayor ($w_B + d$); este mayor salario sería un tipo peculiar de diferencia salarial compensatoria (**compensating wage differential**).

Los empleadores no racistas (suponemos que todos los empleadores son indiferentes entre el color de sus trabajadores) decidirán no tener una plantilla integrada (blancos y negros) ya que en tal caso tendrían que pagar una diferencia compensatoria a los trabajadores blancos racistas (que para ellos tienen un mismo valor que los trabajadores negros). Por tanto, el modelo predice que en este contexto se producirá una **segregación de la plantilla**.

A diferencia de la preferencia por la discriminación del empleador, la preferencia por la discriminación de los compañeros **no tiene por qué generar diferencias salariales entre grupos de trabajadores igualmente cualificados**.

Como consecuencia de esto último, la discriminación por parte de los compañeros no afectaría a la rentabilidad de la empresa y, por lo tanto, **este tipo de discriminación no tendería a desaparecer a través de la competencia**.

Dos enfoques relacionados con la discriminación por parte de los compañeros:

-"**Identity theory"** de Akerlof y Kranton (2010)

http://book.taalipasand.com/MNG&ECON-General/Akerlof%20-%20Identity%20Economics%20How%20Our%20Identities%20Shape%20Our%20Work%20Wages%20and%20Well-Being.pdf

-"**Pollution theory of discrimination"** de Claudia Goldin (2002)

http://www.nber.org/papers/w8985

Preferencia por la discriminación

Con su "**Pollution theory of discrimination**", Goldin sostiene que es difícil justificar la segregación ocupacional de género sobre la base de que los hombres sienten desagrado por tratar con mujeres; es decir, que el símil con otros ámbitos (racial, etc.) no acaba de funcionar.

A diferencia de eso, la hipótesis básica de Goldin es que **la contratación de mujeres puede reducir el prestigio o el estatus de una ocupación que previamente estaba total o muy masculinizada**.

• Discriminación por parte de los clientes

Si los clientes tienen una preferencia por la discriminación, sus decisiones de compra no estarán basadas en el precio efectivo del bien, ***p***, sino que actuarán como si, además, hubiera un coste no pecuniario, ***d***, asociado con la compra de ese bien o servicio a una mujer, a una persona de color, etc. Es decir, se comportarán como si el precio completo del bien fuera ***p*** + ***d***.

Volviendo al ejemplo de los trabajadores blancos/negros, si los clientes tienen una preferencia por la discriminación contra los empleados negros, en la medida en que la empresa tenga margen para ello, puede asignar a los trabajadores negros a las tareas que no son cara al público y a los blancos a las que sí lo son; es decir, que la empresa tendería a segregar a la plantilla (segregación dentro de la empresa). En principio, el que las empresas se acomoden a estas inclinaciones racistas de los clientes no tendría por qué generar diferencias salariales ni menores beneficios.

Preferencia por la discriminación

Pero esta discriminación por parte de los clientes puede afectar negativamente a los salarios de los trabajadores negros cuando la empresa no puede "ocultar" tan fácilmente a los trabajadores negros del trato con el público. Una empresa con clientes racistas que tenga a un empleado negro como vendedor tendrá que reducir el precio del producto que vende (***p*** – ***d***) para compensar a los compradores por su pérdida de utilidad (***d***). En este caso la empresa reduciría el sueldo del trabajador negro para compensar esa pérdida de beneficios.

Ejemplo: investigación de (Holzer & Ihlanfeldt 1998) para el caso de Estados Unidos: **¿qué porcentaje de los trabajadores recientemente contratados eran de color?**

Percentage of newly hired workers who are black

Type of firm	Over 50% of firm's customers are black	Over 75% of firm's customers are white	Difference
Contact between customers and workers ("treatment group")	58.0%	9.0%	49.0%

Holzer, H. J. & Ihlanfeldt, K. R. (1998): "Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers", *The Quarterly Journal of Economics*, August 1998, pp. 835-867.
http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/holzer_customer_discrimination.pdf

Preferencia por la discriminación

Pero esta discriminación por parte de los clientes puede afectar negativamente a los salarios de los trabajadores negros cuando la empresa no puede "ocultar" tan fácilmente a los trabajadores negros del trato con el público. Una empresa con clientes racistas que tenga a un empleado negro como vendedor tendrá que reducir el precio del producto que vende (***p*** – ***d***) para compensar a los compradores por su pérdida de utilidad (***d***). En este caso la empresa reduciría el sueldo del trabajador negro para compensar esa pérdida de beneficios.

Ejemplo: investigación de (Holzer & Ihlanfeldt 1998) para el caso de Estados Unidos: **¿qué porcentaje de los trabajadores recientemente contratados eran de color?**

Percentage of newly hired workers who are black

Type of firm	Over 50% of firm's customers are black	Over 75% of firm's customers are white	Difference
Contact between customers and workers ("treatment group")	58.0%	9.0%	49.0%
No contact between customers and workers ("control group")	46.6%	12.2%	34.4%
Difference-in-differences	-	-	**14.6%**

Holzer, H. J. & Ihlanfeldt, K. R. (1998): "Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers", *The Quarterly Journal of Economics*, August 1998, pp. 835-867.
http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/holzer_customer_discrimination.pdf

7.2. Discriminación estadística

Los modelos de discriminación estadística fueron formulados inicialmente por **Phelps** (1972) y **Arrow** (1973).

Se da una **situación de discriminación estadística** cuando los empleadores creen que, *en media*, las mujeres (o los trabajadores negros, etc.) son unas empleadas menos productivas o estables, y juzgan a las mujeres individuales como si se ajustaran a esa media.

Se supone que el empleador tiene que tomar decisiones de contratación en condiciones de **información incompleta e incertidumbre**. Así, incluso aunque éste examine y analice detenidamente las cualificaciones de los candidatos/as, nunca sabrá con certidumbre cómo será en el futuro el rendimiento de los individuos en el trabajo o cuánto tiempo permanecerán en la empresa si se les contratara. Y los errores en la selección pueden ser costosos, particularmente cuando los costes de contratación y formación son altos.

Las decisiones de promoción conllevan también un riesgo similar, si bien, en este caso, el empleador tiene más información de primera mano sobre el historial en la empresa del candidato/a.

Ejemplo:

- Supóngase que toda la información del candidato/a contenida en el cv, la entrevista y cualquier otra prueba que se haya realizado queda reflejada en una "prueba" (escala) con una determinada **puntuación individual**, ***T***.

Situación de certidumbre:

- Supóngase que esta puntuación está perfectamente correlacionada con la productividad de manera que, por ejemplo, una puntuación de 15 indica que el verdadero valor de la productividad marginal del candidato es de 15$, una puntuación de 30 indica una productividad marginal de 30$, y así sucesivamente.

- Entonces al candidato simplemente se le ofrecería un salario que igualara la puntuación obtenida en la prueba.

$\overline{T}$

Ejemplo:

- Supóngase que toda la información del candidato/a contenida en el cv, la entrevista y cualquier otra prueba que se haya realizado queda reflejada en una "prueba" (escala) con una determinada **puntuación individual**, ***T***.

Situación de certidumbre:

- Supóngase que esta puntuación está perfectamente correlacionada con la productividad de manera que, por ejemplo, una puntuación de 15 indica que el verdadero valor de la productividad marginal del candidato es de 15$, una puntuación de 30 indica una productividad marginal de 30$, y así sucesivamente.

- Entonces al candidato simplemente se le ofrecería un salario que igualara la puntuación obtenida en la prueba.

Situación de información incompleta:

- La opción anterior, en donde la prueba predice perfectamente la productividad de la persona candidata es muy poco realista. En la realidad hay información incompleta: algunos candidatos con baja puntuación resultarán ser muy productivos y algunos de alta puntuación resultarán ser un fiasco. Por ello los empleadores puede que deseen vincular la oferta salarial que realizan no sólo a la puntuación individual obtenida en la prueba sino también a alguna otra variable, como la **puntuación media** obtenida por los miembros de su grupo, $\bar{T}$.

Discriminación estadística

- Bajo determinadas condiciones (modelo de Phelps), resulta que la productividad esperada del candidato será la media ponderada de la puntuación obtenida por el candidato en la prueba y la puntuación media del grupo al que pertenece:

$$w = \alpha T + (1 - \alpha)\overline{T} \qquad 0 \leq \alpha \leq 1 \quad (1)$$

- En el caso extremo de que α=1 (situación de certidumbre), el salario del trabajador dependerá sólo de la puntuación obtenida en la prueba. En el otro extremo, α=0, la puntuación individual obtenida no aporta nada, y el empleador fijará el salario tan solo en función de la puntuación media del grupo.

- Por tanto, α mide **la correlación entre la puntuación individual obtenida en la prueba y la verdadera productividad del candidato**: cuanto mayor sea α mayor será el poder predictivo de la prueba.

Discriminación estadística

- Bajo determinadas condiciones (modelo de Phelps), resulta que la productividad esperada del candidato será la media ponderada de la puntuación obtenida por el candidato en la prueba y la puntuación media del grupo al que pertenece:

$$w = \alpha T + (1 - \alpha)\overline{T} \qquad 0 \leq \alpha \leq 1 \quad (1)$$

- En el caso extremo de que α=1 (situación de certidumbre), el salario del trabajador dependerá sólo de la puntuación obtenida en la prueba. En el otro extremo, α=0, la puntuación individual obtenida no aporta nada, y el empleador fijará el salario tan solo en función de la puntuación media del grupo.

- Por tanto, α mide **la correlación entre la puntuación individual obtenida en la prueba y la verdadera productividad del candidato**: cuanto mayor sea α mayor será el poder predictivo de la prueba.

- La ecuación anterior permite distinguir entre **dos vías** a través de las cuales la discriminación estadística puede influir en los salarios de las trabajadoras y de algunas minorías.

a) Cuando la puntuación media de la prueba (la productividad media) es inferior en el grupo discriminado que en el no discriminado, pero se tiene la misma α:

$$\overline{T}_{grupo\ discriminado} < \overline{T}_{grupo\ \ no\ \ discriminado}$$
$$\alpha_{grupo\ discriminado} = \alpha_{grupo\ no\ discriminado}$$

b) Cuando las puntuaciones medias de la prueba (la productividad media) es igual entre los dos grupos, pero existe una mayor varianza en el caso del grupo discriminado

$$\overline{T}_{grupo\ discriminado} = \overline{T}_{grupo\ \ no\ \ discriminado}$$
$$\alpha_{grupo\ discriminado} < \alpha_{grupo\ no\ discriminado}$$

7.2 Discriminación estadística

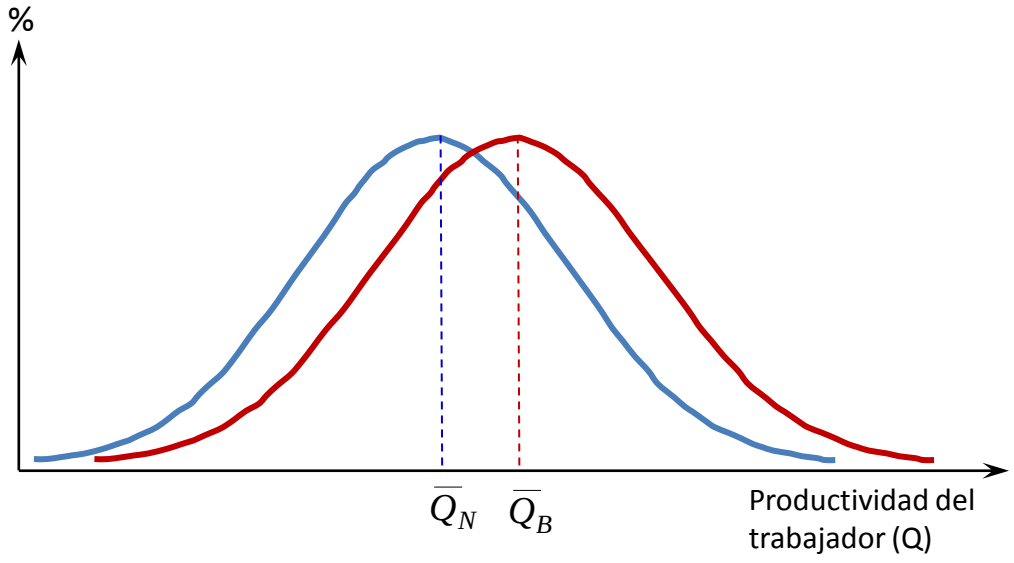
Vamos a volver a ver un **ejemplo** sobre los **trabajadores de color**.

Caso a) La puntuación media (la productividad media) de los trabajadores negros es inferior a la de los trabajadores blancos, mientras que las varianzas son iguales entre los dos grupos

$$\overline{T}_N < \overline{T}_B$$

$$\alpha_N = \alpha_B$$

Figura 3 Ejemplo de distribuciones hipotéticas desiguales de productividad (*Q*) de los trabajadores negros y blancos



¿Por qué podría darse esa diferencia en productividad media?

- Discriminación previa: menor número de años de escolarización en promedio de los trabajadores negros; menor calidad de esa escolarización, etc..

- Valores culturales diferentes (cuestionarios y preguntas realizadas por blancos de clase media/alta)

- Subordinación social/psicológica de minorías…

- "Amenaza del estereotipo"…

- Puede que no haya diferencia sino prejuicios e ignorancia de los empleadores que podría llevar a subestimar la productividad de esa minoría (=preferencia por la discriminación del empleador)

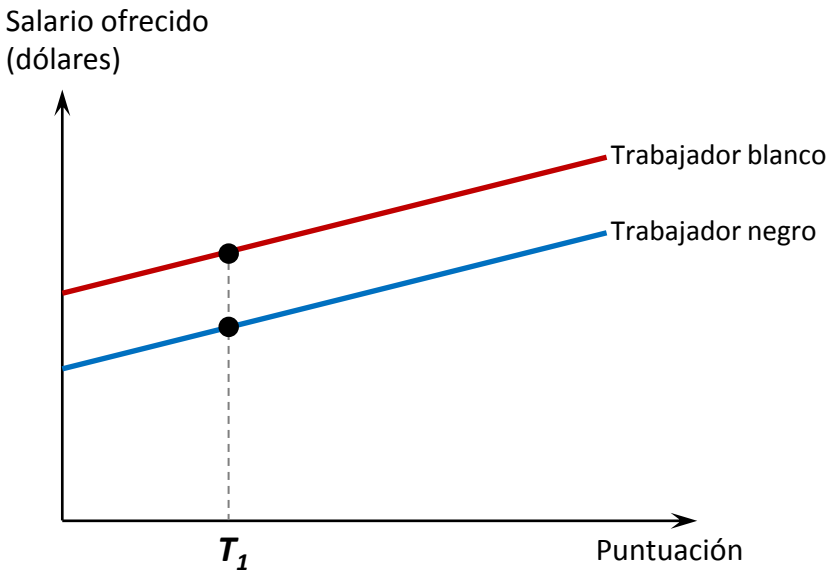
- En el caso de las mujeres, la productividad media puede ser menor en gran medida debido a las interrupciones/desaceleraciones de las carreras profesionales asociadas con las maternidad (menor experiencia profesional…)

- En este caso a), ante dos candidaturas iguales el empleador contrataría al candidato blanco.

- O, dicho de otra manera, ante dos candidaturas iguales, el empleador ofrecerá un salario mayor al candidato blanco.

Esta situación se muestra en la figura 4, en donde se muestra la relación entre el salario ofrecido a la persona candidata (blanca o negra) y la puntuación, *T*, obtenida en la prueba. La línea correspondiente a los trabajadores blancos está situada por encima de la correspondiente a los trabajadores negros porque hemos supuesto que $\overline{T}_N < \overline{T}_B$. La pendiente es la misma porque $\alpha_N = \alpha_B$

Figura 4



[Nótese que en la figura 4 aparece la gráfica de la ecuación (1), en donde **α** es la pendiente de la recta y **(1-α)**$\overline{T}$ es la ordenada en el origen]

- Como se puede ver en la figura, si los dos candidatos obtienen la misma nota en la prueba, T_1, el empleador (que actúa de acuerdo con la ecuación 1) ofrecerá un salario más alto al candidato blanco que al negro.

- Si el ejemplo hubiera sido candidato/candidata…

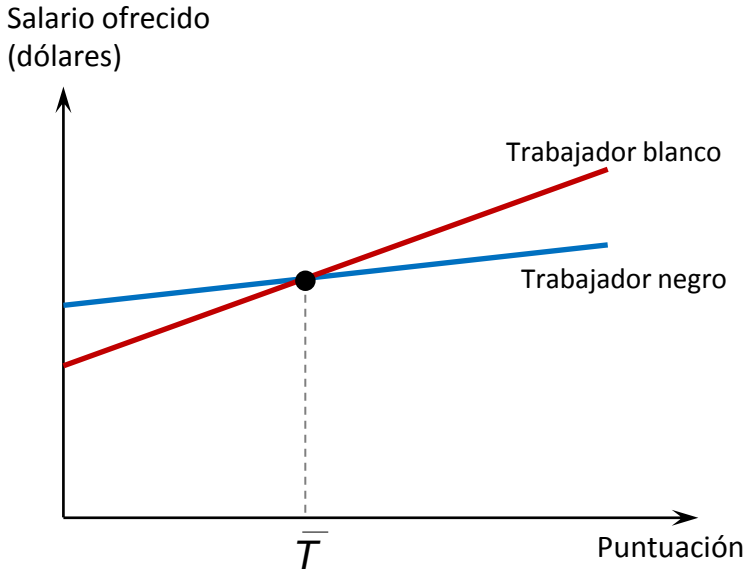
Caso b) La puntuación media (la productividad media) de los trabajadores negros es la misma que la de los trabajadores blancos, mientras que la varianza es mayor en el primer caso que en el segundo.

Como se puede ver en la figura 5, los dos grupos de trabajadores tienen la misma puntuación media, $\overline{T}$. Sin embargo, al ser la varianza menor para los trabajadores blancos (α es más elevado), entonces la calificación individual, ***T*,** del candidato blanco predice mejor su productividad, de manera que el salario que se le ofrece estará más próximo a esa puntuación obtenida. En el caso del candidato negro, al haber más dispersión alrededor de la media, la puntuación individual obtenida predecirá peor la productividad del candidato; el empleador le da más importancia al valor medio obtenido para el grupo: la pendiente de la línea correspondiente al candidato negro es más plana.

Figura 5

$$\overline{T}_N = \overline{T}_B$$

$$\alpha_N < \alpha_B$$



- En este caso, si ambos candidatos obtuvieran una misma puntuación alta (a la derecha de $\overline{T}$), el empleador le ofrecería un salario más elevado al candidato blanco, porque confía más en que esa puntuación alta predice una productividad alta.

- En el caso candidato/candidata, ante una misma puntuación (alta) de ambos, el empleador puede considerar que hay más variabilidad (riesgo) en el caso de la candidata (¿decidirá ralentizar su carrera cuando sea madre?...), de manera que ofrece un salario mayor al candidato varón…

- **Discriminación estadística y efectos feedback**. Arrow (1971) pone de manifiesto que las consecuencias de la discriminación estadística son particularmente perniciosas cuando van acompañadas de efectos feedback.

Por ejemplo, el hecho de que los empleadores piensen que el trabajo femenino es más inestable les puede llevar a ofrecer a las trabajadoras menos formación específica y a situarlas en puestos en donde se dan los costes de rotación más bajos. Como consecuencia de ello las trabajadoras tienen menos incentivos a permanecer con esos empleadores y, por lo tanto, responden reproduciendo exactamente el comportamiento inestable que los empleadores esperaban.

- **¿Son discriminatorias las diferencias salariales provenientes de la discriminación estadística?** Desde el punto de vista del grupo, puede que no, en la medida en que las diferencias entre los salarios medios de diferentes grupos reflejen diferencias en las productividades medias. Desde el punto de vista individual, siempre supone una diferencia discriminatoria (la candidata, incluso teniendo idéntica cualificación que el candidato, es rechazada o remunerada en menor medida como consecuencia de la pertenencia a un grupo).

- **¿Qué se puede hacer para reducir la discriminación estadística?**...

7.3. Otras teorías sobre la discriminación

- **"Overcrowding model"**
- **Barreras sutiles a la promoción y glass ceiling**
- **Modelos institucionales**
- **Discriminación implícita en la contratación**

  Bertrand, Chugh y Mullainathan (2005)
  http://pages.stern.nyu.edu/~dchugh/articles/2005_AER.pdf

  Dan-Olof Rooth (2007)
  http://ftp.iza.org/dp2764.pdf

7.4. Medición de la discriminación: descomposición salarial de Oaxaca

- La "**descomposición de Oaxaca**" es la manera habitual de medir econométricamente la discriminación salarial, basándose en los microdatos provenientes de encuestas oficiales (fuentes secundarias) relacionadas con el mercado laboral (en España: Encuesta de Estructura Salarial, Encuesta de Condiciones de Vida, EPA-submuestra, ECVT, MCVL,…)

- Oaxaca (1973)

- Vamos a ver el método a través de un **ejemplo sencillo**:

- Tenemos dos grupos de trabajadores: hombres y mujeres....

Salario medio de los hombres $\rightarrow \overline{w}_H$

Salario medio de las mujeres $\rightarrow \overline{w}_M$

- Una primera definición de discriminación salarial consistiría en identificar ésta con la **diferencia en el salario medio** entre hombres y mujeres.

$$\Delta\overline{w} = \overline{w}_H - \overline{w}_M \qquad (1)$$

- Identificar la discriminación salarial con la diferencia salarial no parece muy riguroso, ya que habrá diferencias en las características de hombres y mujeres que explican parte de esas diferencias (compararíamos peras con manzanas…).

- Una **definición más apropiada de discriminación salarial es aquella que compara los salarios medios de trabajadores y trabajadoras con una misma cualificación** (mismas características).

- Así que nos interesa ajustar el diferencial salarial de género, $\Delta\overline{w}$, por las diferencias en cualificación de hombres y mujeres.

7.4 Medición de la discriminación: descomposición salarial de Oaxaca

- Para ello, **en primer lugar**, hay que **estimar** una **ecuación de salarios** para los **hombres** y otra para las **mujeres**. La ecuación de salarios consiste en realizar una regresión que relaciona los salarios de las mujeres o de los hombres con un conjunto lo más completo posible de características del individuo (demográficas, socio-económicas, relacionadas con la cualificación).

- Para simplificar la exposición, vamos a utilizar un ejemplo en el que suponemos que sólo hay una variable que afecta a los salarios: el **número de años de escolarización**, denotado por ***s***.

- La ecuación de salarios de cada uno de los grupos se puede escribir de la siguiente manera:

$$\text{Ecuación de salarios de los hombres: } w_H = \alpha_H + \beta_H s_H$$
$$\text{Ecuación de salarios de las mujeres: } w_M = \alpha_M + \beta_M s_M \qquad (2)$$

- El coeficiente β_H indica en cuánto se incrementa el salario del hombre si éste incrementa sus estudios en un año más; el coeficiente β_M indica lo mismo para la mujer. Si los empleadores valoraran por igual la educación adquirida por las mujeres y por los hombres, entonces sucedería que $\beta_H = \beta_M$. De manera similar, los coeficientes α_H y α_M indican la ordenada en el origen en el gráfico del perfil salarial de cada uno de los grupos. Si los empleadores valoran por igual la cualificación de los hombres y de las mujeres que tienen cero años de escolarización, entonces $\alpha_H = \alpha_M$.

- Ahora el diferencial de salarios se puede escribir como:

$$\Delta\bar{w} = \bar{w}_H - \bar{w}_M = \alpha_H + \beta_H \bar{s}_H - \alpha_M - \beta_M \bar{s}_M \qquad (3)$$

Donde $\bar{s}_H$ es el número promedio de años de estudios de los hombres y $\bar{s}_M$ el número promedio de años de estudios de las mujeres.

Medición de la discriminación: descomposición salarial de Oaxaca

- **En segundo lugar**, realizamos la descomposición de Oaxaca.

- Se trata de descomponer el diferencial $\Delta\bar{w}$ entre:

  - la porción que proviene del hecho de que los hombres y las mujeres tienen en promedio diferentes cualificaciones

  - la porción atribuible a la discriminación en el mercado laboral.

- Sumamos y restamos $(\beta_H \cdot \bar{s}_M)$ en el lado derecho de la ecuación (3). A continuación reordenamos de esta manera:

$$\Delta\bar{w} = \alpha_H + \beta_H\bar{s}_H - (\beta_H\bar{s}_M) - \alpha_M - \beta_M\bar{s}_M + (\beta_H\bar{s}_M)$$

$$\Delta\bar{w} = \beta_H(\bar{s}_H - \bar{s}_M) + (\alpha_H - \alpha_M) + (\beta_H - \beta_M)\bar{s}_M \qquad (4)$$

Diferencial debido a las diferencias en cualificación

Diferencial debido a la discriminación

- Como muestra la ecuación 4, el diferencial de salarios se divide en dos partes. El primer término del lado derecho sería cero si los hombres y las mujeres tuvieran el mismo nº promedio de años de escolarización ($\bar{s}_H - \bar{s}_M = 0$). Por tanto, una parte del diferencial salarial proviene del hecho de que las cualificaciones medias difieren entre los dos grupos.

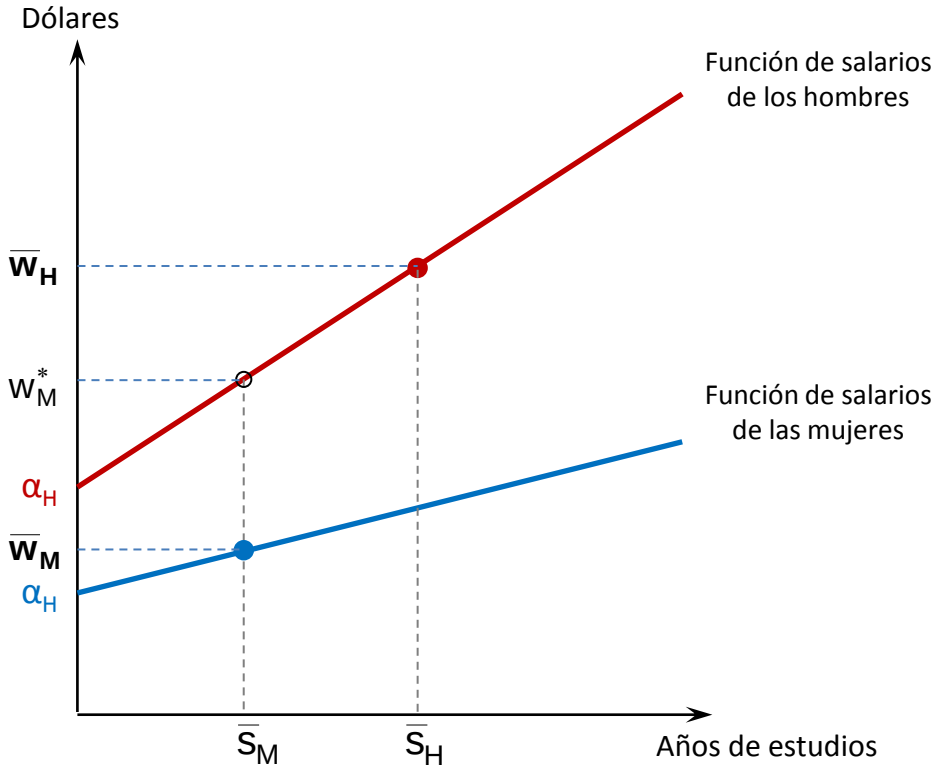
- El segundo término tendrá un signo positivo si los empleadores valoran más los años de escolarización de los hombres que los de las mujeres ($\beta_H > \beta_M$); o si los empleadores retribuyen más el trabajo masculino, independientemente del nº de años de escolarización ($\alpha_H > \alpha_M$)

7.4 Medición de la discriminación: descomposición salarial de Oaxaca

- La parte del diferencial salarial que proviene de este tratamiento diferencial del hombre y la mujer es lo que constituiría la discriminación.

- En la figura se puede ver que la relación entre el salario y los años de escolarización tiene una ordenada en el origen y una pendiente mayor para el caso de los hombres. Los hombres tienen una ventaja de partida (recibirían más remuneración aun en el caso de que los dos grupos tuvieran cero años de escolarización) y, además, posteriormente reciben una mayor compensación por cada año adicional de escolarización.

Figura 6 Impacto de la discriminación en el salario



- Supóngase, además, que los hombres tienen más años de estudio en promedio que las mujeres (hoy día es al revés entre las generaciones más jóvenes).

- El diferencial salarial viene dado por la diferencia vertical ($\overline{w}_H - \overline{w}_M$).

- La mujer promedio con $\overline{s}_M$ años de escolarización obtendría un salario w^*_M si "fuera tratada como un hombre". Por lo tanto, la diferencia ($w^*_M - \overline{w}_M$) puede ser atribuida a la discriminación.

- La parte restante del diferencial salarial proviene de que los hombres tienen más años de estudios que las mujeres: la diferencia ($\overline{w}_H - w^*_M$) es la parte del diferencial atribuida a diferencias en las cualificaciones medias.

7.4 Medición de la discriminación: descomposición salarial de Oaxaca

- Para simplificar se ha considerado una sola variable explicativa (nº de años de estudios). Lógicamente, este análisis de descomposición de Oaxaca se debe hacer añadiendo variables como la edad, estado civil, experiencia profesional, antigüedad, sector de estudios, ocupación, tipo de contrato, etc.

De hecho, de una manera más general tendríamos:

$$\underbrace{\bar{w}_H - \bar{w}_M}_{\text{Diferencial salarial de género}} = \underbrace{(\bar{w}_H - \bar{w}_M^*)}_{\text{Diferencial debido a las diferencias en cualificación}} + \underbrace{(\bar{w}_M^* - \bar{w}_M)}_{\text{Diferencial debido a la discriminación}}$$

En donde:

$\bar{w}_H =$ Salarios medios masculinos (evaluando las características medias de los hombres con los coeficientes estimados en la ecuación de salarios de los hombres)

$\bar{w}_M =$ Salarios medios femeninos (evaluando las características medias de las mujeres con los coeficientes estimados en la ecuación de salarios de las mujeres)

$\bar{w}_M^* =$ Salarios medios femeninos si las mujeres fueran tratadas como los hombres (evaluando las características medias de las mujeres con los coeficientes estimados en la ecuación de salarios de los hombres)

7.4 Medición de la discriminación: descomposición salarial de Oaxaca

- **¿La descomposición de Oaxaca mide realmente la discriminación?**

  - La validez del porcentaje de discriminación obtenido depende, en gran medida, de si se ha controlado por *todas* las dimensiones en que pueden diferir las cualificaciones de los dos grupos. Rara vez las bases de datos son completas en este sentido. Por ejemplo, respecto de la inversión en capital humano, aunque tengamos el nº de años dedicado a los estudios, rara vez se dispone de un indicador de la "calidad de los mismos" (en esta materia pueden existir diferencias muy importante entre el grupo de trabajadores negros y blancos), y con frecuencia no se dispone del dato correspondiente al sector de estudios (titulaciones realizadas). Por otra parte, existen variables que con frecuencia son "no observables" como la motivación, el esfuerzo, etc. que también influyen en los salarios obtenidos y que el análisis no incorpora. En todos estos casos, en los que existe un problema de **variables omitidas**, **la descomposición de Oaxaca genera una medida de la discriminación sesgada** (lógicamente, ese sesgo será más importante cuanto más incompleta sea la base de datos utilizada). Normalmente la ausencia de estas variables en el análisis lleva a una **sobre-estimación del porcentaje de discriminación**.

  - En sentido contrario, hay autores que critican el hecho de que la descomposición de Oaxaca, al definir la discriminación como el diferencial salarial obtenido entre hombres y mujeres (blancos y negros…) observacionalmente equivalentes, **subestima el grado general de discriminación existente en la sociedad**. Es decir, estos autores consideran que el fenómeno de la "discriminación previa" (desigualdad en el acceso a la educación, la influencia de los estereotipos en la elección del área de estudios, los roles tradicionales de género y su influencia en la falta de corresponsabilidad, etc.) son factores de discriminación muy importantes que la metodología de la descomposición de Oaxaca no considera como tal.

Medición de la discriminación: descomposición salarial de Oaxaca

- **Extensiones a la metodología de Oaxaca**:

  - Correcciones de posibles **sesgos de selección**…

  - **Regresión por cuantiles** (en lugar de mínimos cuadrados ordinarios, MCO), que considera no solo los salarios medios, sino la distribución completa de salarios, pudiéndose realizar el ejercicio de descomposición de Oaxaca en diferentes tramos de la distribución salarial, lo que permite también extraer conclusiones relacionadas con el fenómeno del glass ceiling.

- **¿Hay otras maneras alternativas de medir la discriminación salarial?**

Los estudios provenientes de la **economía experimental** (experimentos de laboratorio y experimentos de campo) permiten obtener una estimación directa de conductas discriminatorias:

Bertrand y Mullainathan (2004) http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/0002828042002561

Bertrand, Chugh y Mullainathan (2005) http://pages.stern.nyu.edu/~dchugh/articles/2005_AER.pdf

Correll *et al.* (2007) http://www.jstor.org/stable/pdfplus/10.1086/511799.pdf?acceptTC=true&acceptTC=true&jpdConfirm=true

Albert *et al.* (2011) http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2011.540160#.U14Zf_l_vUI

Moss-Racusin *et al.* (2012) http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109

BIBLIOGRAFÍA

Albert, R.; Escot, L.; Fernández Cornejo, J.A. (2011): "A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in the Madrid Labour Market.", *The International Journal of Human Resources Management*, 22(2): 351-375, 2011.
http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2011.540160#.U1401Pl_vUI

Arrow, K. (1971): "The Theory of Discrimination", Industrial Relations Section, Princeton university, Working paper nº 30
http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/rosburg/Arrow%20-%20The%20Theory%20of%20Discrimination.pdf

Akerlof, G. y Kranton, R. E. (2010): *Identity Economics. How our identities shape our work, wages, and well-being*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
http://book.taalipasand.com/MNG&ECON-General/Akerlof%20-%20Identity%20Economics%20How%20Our%20Identities%20Shape%20Our%20Work%20Wages%20and%20Well-Being.pdf

Arnalds, A. A.; Eydal, G. B.; y Gíslason, I. V. (2013): "Equal rights to paid parental leave and caring fathers- the case of Iceland", *Icelandic Review of Politics and Administration*, 9(2), 323-344. http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2013.9.2.4

Babcock, L y Laschever, S. (2003): *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press.
http://press.princeton.edu/titles/7575.html

Becker, G. (1981): *A Treatise on the Family. Cambridge, MA, Harvard University Press.*
http://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674906990

Becker, G. (1985): Human Capital, effort and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics 3(1).*

Bertrand, M. y Mullainathan, S. (2004): "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labormarket discrimination", *The American Economic Review*, 94(4), pp. 991-1013. http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/0002828042002561

Bertrand, M.; Chugh, D.; y Mullainathan, M. (2005): "Implicit Discrimination", *American Economic Review*, 95(2), 94-98
http://pages.stern.nyu.edu/~dchugh/articles/2005_AER.pdf

Blau, F. C.; Ferber, M. A.; y Winkler, A. E. (2014): *The Economics of Women, Men and Work*, seventh edition, Pearson, New York
http://www.pearsonhighered.com/educator/product/Economics-of-Women-Men-and-Work-The-7E/9780132992817.page

Borjas, G. J. (2013): *Labor Economics*, 6/e, Harvard University, Cambridge
http://www.mcgraw-hill.com.sg/html/9780073523200.html

BIBLIOGRAFÍA

Castaño, Cecilia y Webster, Juliet (ed.), "Género, ciencia y tecnologías de la información", Aresta, http://www.editorialaresta.com/cataleg.php?lang=en&LLIBRE_ID=86

Castaño, C. (1999): "Economía y género", *Política y Sociedad*, 32, pags. 23-42 https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO9999330023A/24660

Correll, S. J.; Benard, S.; e Paik, I. (2007): "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?", *American Journal of Sociology*, 112(5), pp. 1297-1339 http://www.jstor.org/stable/pdfplus/10.1086/511799.pdf?acceptTC=true&acceptTC=true&jpdConfirm=true

Cortés, P. y Tessada, J. (2011): "Low-Skilled Immigration and the Labor Supply of Highly Skilled Women", *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3): 88-123. http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/app.3.3.88

Crompton, J. y Pollak, R. A. (2011): "Family Proximity, Childcare, and Women's Labor Force Attachment", NBER Working Papers, w17678 http://www.nber.org/digest/apr12/w17678.html

Díaz-Aguado, M. J. (directora) (2013), *La evolución de la adolescencia española sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género*, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/PDFS/Evol_Adolescencia_Igual_Prevencion.pdf

Díaz-Aguado, M. J. (directora) (2013), *La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género*, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/PDFS/juventud_universitaria.pdf

Elborgh-Woytek, K.; Newiak, M.; Kochhar, K.; Fabrizio, S.; Kpodar, K.; Wingender, P.; Clements, B.; and Schwartz, G. (2013): "Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity", *IMF Staff Discussion Note*. http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf

Escot, L. y Fernández Cornejo, J.A. (coordinadores) (2013): *Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días. ¿Ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?*, Instituto de la Mujer. 2013. http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/EvaluacPermisoPaternidad.pdf

INE (2013): *Mujeres y hombres en España*, INE, Madrid http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas

BIBLIOGRAFÍA

Gneezy, U.; Leonard, K. L; y List, J. A. (2009): "Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society", *Econometrica*, 77(5), 1637-1664. http://rady.ucsd.edu/faculty/directory/gneezy/pub/docs/gender-differences-competition.pdf

Goldin, C. (2002): "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings", *NBER Working Paper* Nº 8985. http://www.nber.org/papers/w8985

Goldin, C. and Shim, M. (2004): "Making a Name: Women's Surnames at Marriage and Beyond", *Journal of Economic Perspectives*, 18(2), 143-160 http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/making_a_name_womens_surnames_at_marriage_and_beyond.pdf

Goldin, C. y Snowdon (2007): "Exploring the Present Through the Past. Claudia Goldin on human capital, gender and the lessons from history", *WORLD ECONOMICS*, 8(4), 61-124. http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/snowdon-goldin2007.pdf

Gupta, V. K.; Turban, D. B.; y Bhawe, N. M. (2008): "The effect of gender stereotype assimilation and reactance on entrepreneurial intentions", *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1053-61.
http://psycnet.apa.org/psycinfo/2008-12803-004

Judge, T. A.; Livingston, B. A.; and Hurst, C. (2012): "Do nice guys—and gals—really finish last? The joint effects of sex and agreeableness on income", *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(2), 390-407 http://psycnet.apa.org/journals/psp/102/2/390/

Lesko, A. C. y Corpus, J. H. (2006): "Discounting the Difficult: How High Math-Identified Women Respond to Stereotype Threat", *Sex Roles*, 54(1-2), pp 113-125. http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11199-005-8873-2

Lundberg, S. and Rose, E. (2002): "The Effects of Sons and Daughters on Men's Labor Supply and Wages", *Review of Economics and Statistics*, 84(2), 251-268, http://www.mitpressjournals.org/doi/abs/10.1162/003465302317411514

Meil, G. (2014): *Análisis de la encuesta sobre percepción social de la violencia de género*, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género
http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/PDFS/Percepcion_Social_VG_.pdf

Moss-Racusin, C. A.; Dovidio, J. F. ; Brescollc, V. L. ; Grahama, M. J. ; y Handelsman, J. (2012): "Science faculty's subtle gender biases favor male students", *PNAS*, http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109

OECD (2012): *Closing the Gender. Gap Act Now*, OECD Publishing
http://www.oecd.org/inclusive-growth/Closing%20the%20Gender%20Gaps.pdf2

BIBLIOGRAFÍA

OECD (2014): *Are boys and girls equally prepared for life?*:
http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf

Pazos Morán, M. (2013): Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género, Editorial Catarata, Madrid
http://www.catarata.org/libro/mostrar/id/891

Phelps, E. S. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 62(4), 659-661
https://noppa.aalto.fi/noppa/kurssi/31e00700/lisatty10028/31E00700_phelps__1972_.pdf

World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2013
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

Sitios web recomendados:

Equality between men and women (EU)
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_en.htm

OECD Family Database
http://www.oecd.org/els/soc/oecdfamilydatabase.htm

International Network on Leave Policies and Research
http://www.leavenetwork.org/

Grupo de investigación UCM "Análisis económico de la diversidad y políticas de igualdad"(AEDIPI)
https://www.ucm.es/aedipi