

“La economía con perspectiva de género”

Lorenzo Escot / José Andrés Fernández Cornejo

Universidad Complutense de Madrid,

Grupo de investigación Complutense

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

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

escot@ucm.es

joaferna@ucm.es

Curso de verano “LA INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE DIFERENTES PROFESIONES”

4 de julio de 2016



Cursos de Verano
San Lorenzo de El Escorial



2016  **UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID**



Punto de partida: brecha salarial

Brecha salarial de género en España 2013

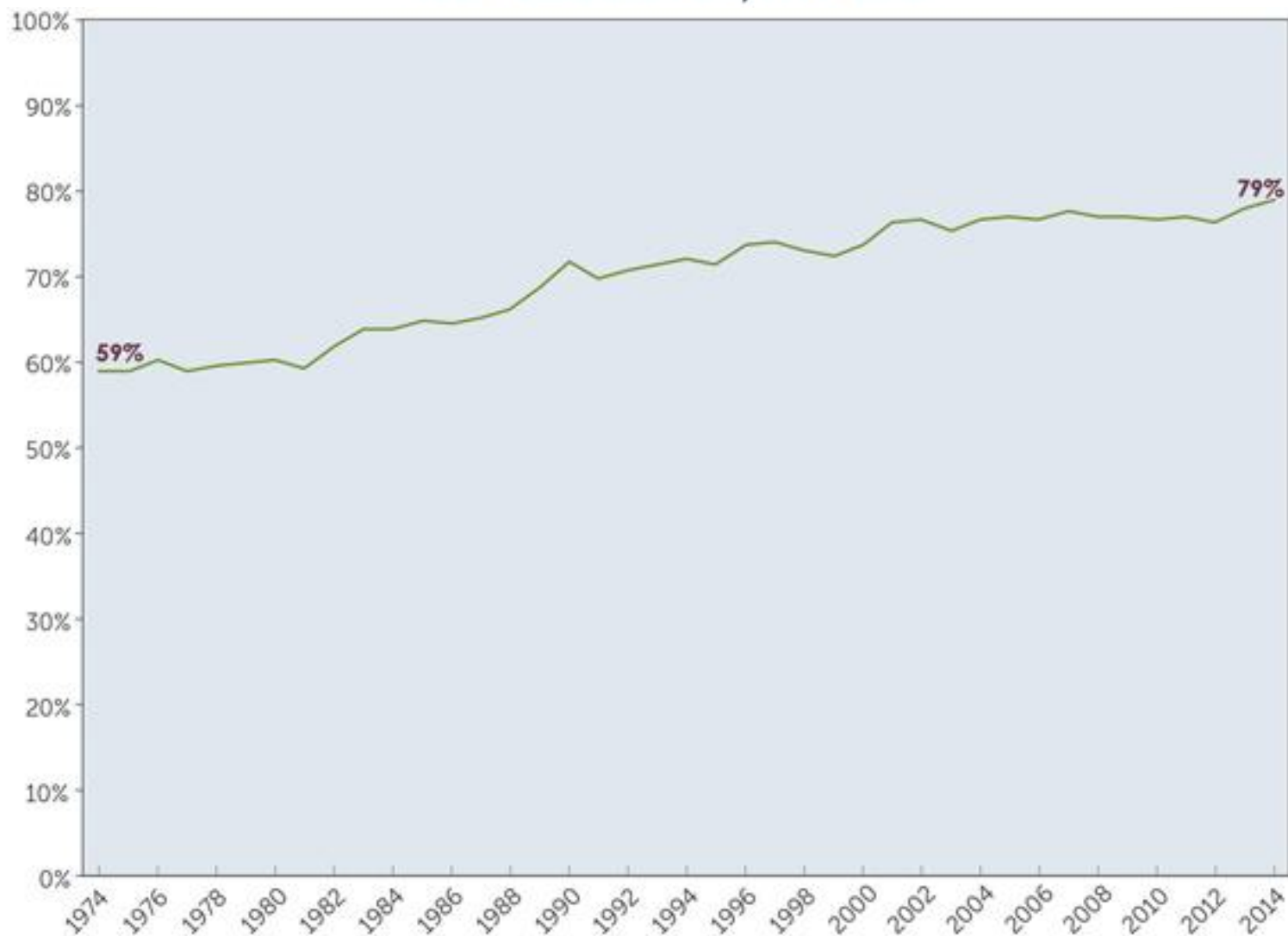
Brecha salarial en España (2013)			
	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario medio anual bruto	19,514.6 €	25,675.2 €	24.0%

Encuesta de Estructura Salarial, INE

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133&file=inebase>

Evolución de la brecha salarial de género a largo plazo (EEUU)

Women's Median Annual Earnings as a Percentage of Men's Median Annual Earnings for Full-time, Year-round Workers, 1974-2014



¿Causas directas de la brecha salarial?

- Menor participación laboral de la mujer (trabajo a tiempo parcial)
- Segregación ocupacional y sectorial de género
- Segregación vertical (baja presencia femenina en los puestos de dirección)
- Discriminación y sesgos contra las trabajadoras

Productividad y salarios: análisis de las causas directas de la brecha salarial basados en la “descomposición de Oaxaca”

(En España, a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, Encuesta de Condiciones de Vida, EPA-submuestra,...)

Ecuación de salarios de los hombres : $w_H = \alpha_H + \beta_H x_H + u_H$

Ecuación de salarios de las mujeres : $w_M = \alpha_M + \beta_M x_M + u_M$

Brecha salarial $\longrightarrow \bar{w}_H - \bar{w}_M$

Salario medio femenino si las características medias de las mujeres fueran evaluadas con los coeficientes estimados en la ecuación de salarios de los hombres $\longrightarrow \bar{w}_M^*$

$$\bar{w}_H - \bar{w}_M = \bar{w}_H - \bar{w}_M^* + \bar{w}_M^* - \bar{w}_M$$

$$\underbrace{\bar{w}_H - \bar{w}_M}_{\text{Diferencial salarial}} = \underbrace{(\bar{w}_H - \bar{w}_M^*)}_{\text{Diferencial debido a las diferencias en características}} + \underbrace{(\bar{w}_M^* - \bar{w}_M)}_{\text{Diferencial no explicado (discriminación)}}$$

La literatura empírica pone de manifiesto que más del 50% de la brecha salarial queda sin explicar

(De la Rica *et al.* 2010; Moral-Arce *et al.* 2012)

- Nosotros no nos queríamos detener ahí. **Dos cuestiones nos preocupaban:**

1º) **Una parte del diferencial salarial es explicado por las diferencias en las características** medias de los trabajadores y las trabajadoras; pero esas diferencias en las características son en todos los casos consecuencia de **desigualdades sociales previas**

2º) **La parte no explicada y atribuida a la discriminación es muy importante** y hay que explicar qué hay ahí...

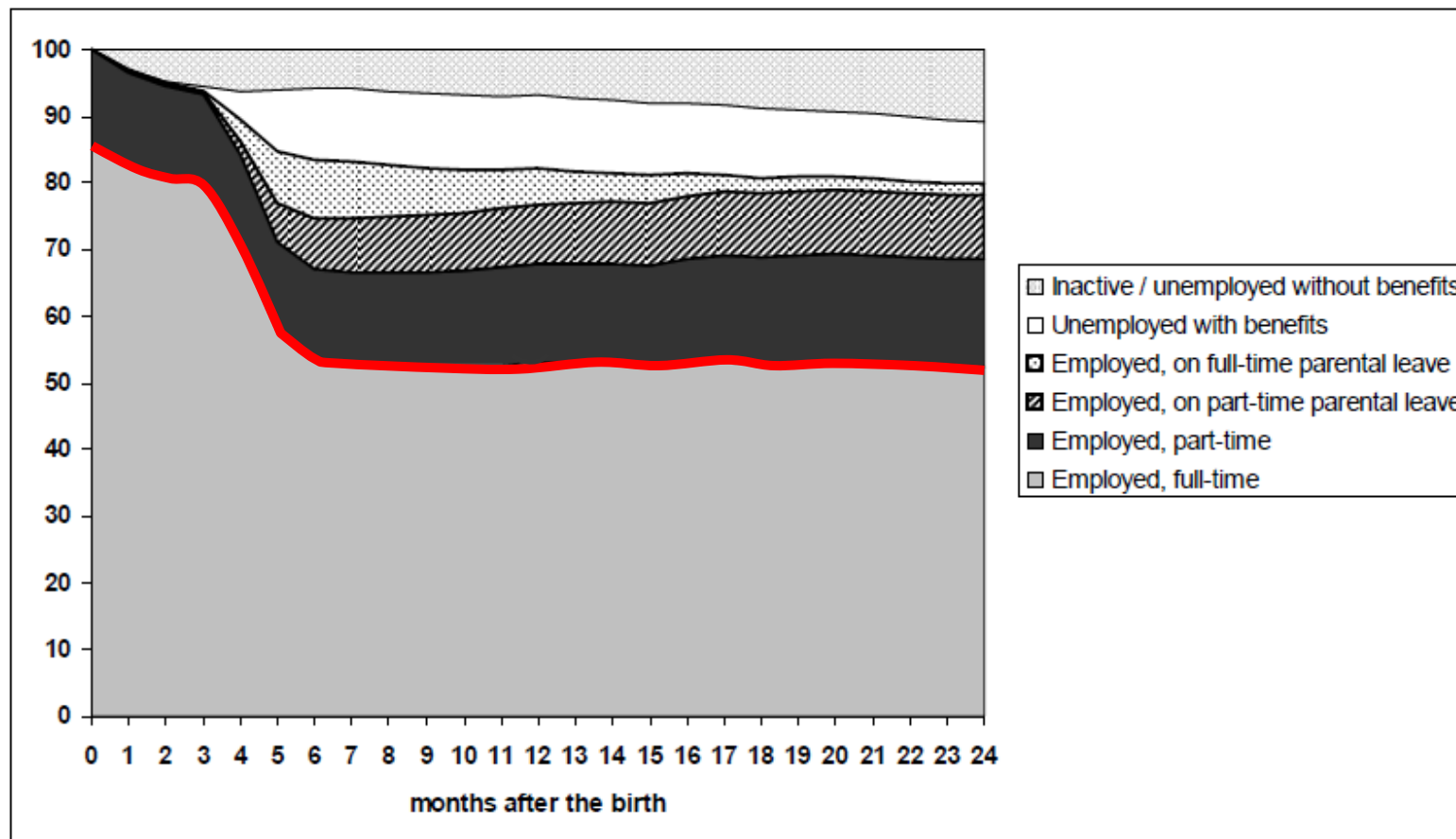
Un aspecto fundamental que está detrás de estos dos aspectos es la **penalización laboral por maternidad:**

¿Penalización por maternidad?

Ejemplo de lo que sucede al tener un hijo...

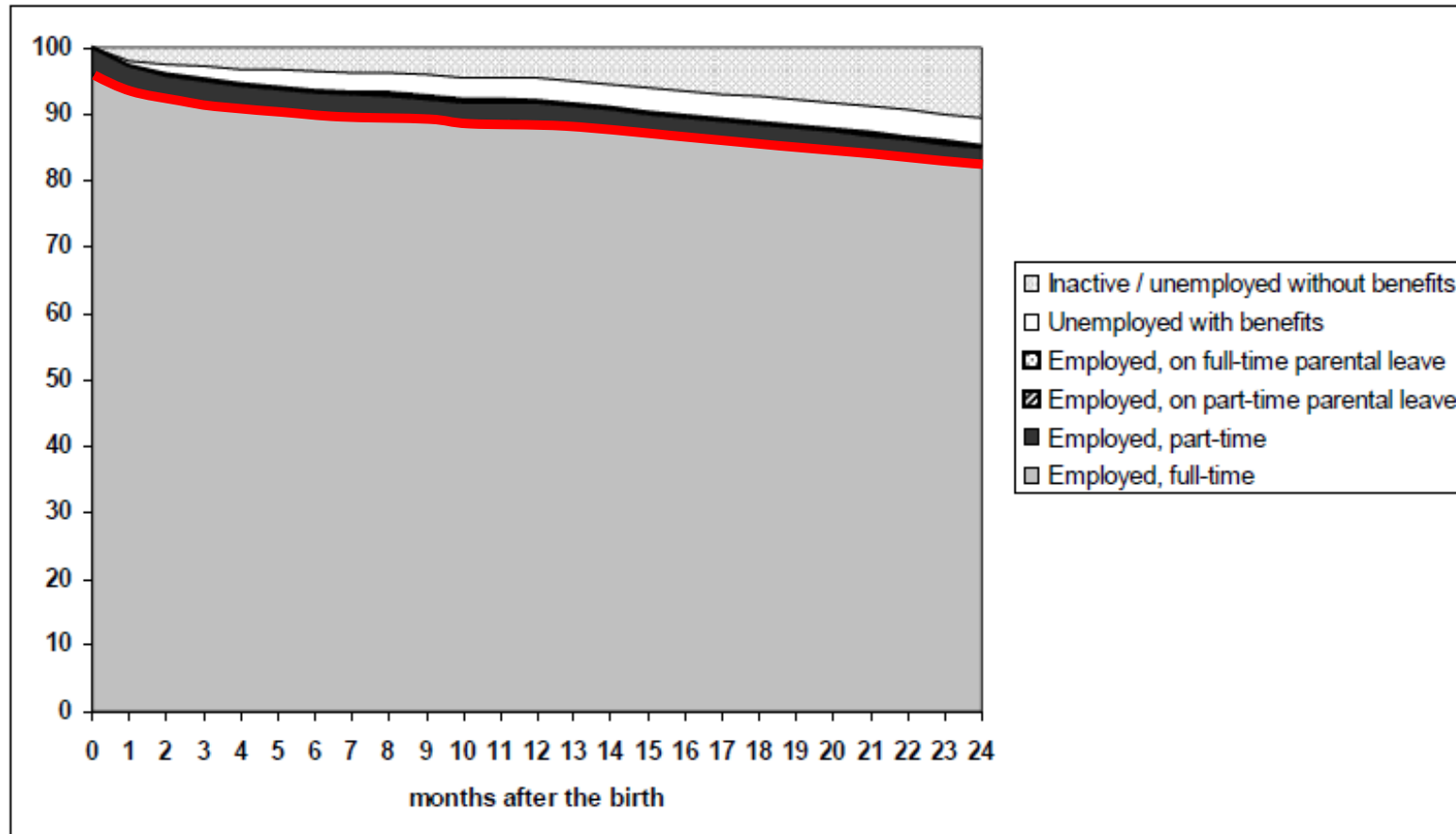
¿Cómo es la reincorporación al trabajo tras tener un hijo/a?

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



Fuente: Irene Lapuerta (2014): "First-time Mothers' Employment Transitions after Childbirth in Spain: Is Part-time Parental Leave an Alternative?", <http://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2015-06-10-Lapuerta%202010.pdf>

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



Fuente: Irene Lapuerta (2014): "First-time Mothers' Employment Transitions after Childbirth in Spain: Is Part-time Parental Leave an Alternative?", <http://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2015-06-10-Lapuerta%202010.pdf>

ARTÍCULO:

“Gender differences in young adults’ inclination to sacrifice career opportunities in the future for family reasons: comparative study with university students from Nairobi, Madrid, and Reykjavik”,

J.A. Fernández-Cornejo; L. Escot; J. K. Mariara; B. K. Kinuthia; G. B. Eydal; y T. Bjarnason, *Journal of Youth Studies*, 19(4): 457-482, 2016.

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13676261.2015.1083957>



Uno de los resultados obtenidos: **la disposición a sacrificar en el futuro oportunidades profesionales para poder conciliar mejor la vida laboral y familiar sigue siendo mayor entre las chicas que entre los chicos, en las tres universidades analizadas...**

¿Penalización por maternidad?

Experimento para detectar sesgos en la evaluación laboral de las madres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

También realizaron un experimento de campo:

TABLE 6
PROPORTIONS OF APPLICANTS RECEIVING CALLBACKS BY GENDER AND PARENTAL STATUS

	Callbacks/Total Jobs	Proportion Called Back
Mothers	10/320	.0313
Childless women	21/320	.0656 ⁺⁺
Fathers	16/318	.0503
Childless men	9/318	.0283

NOTE.—Mothers and childless women applied to the same 320 jobs; fathers and childless men applied to the same 318 jobs. See text for variable descriptions.

⁺⁺ $Z < .05$, test for difference in proportions between parents and nonparents.

También realizaron un experimento de campo:

TABLE 6
PROPORTIONS OF APPLICANTS RECEIVING CALLBACKS BY GENDER AND PARENTAL STATUS

	Callbacks/Total Jobs	Proportion Called Back
Mothers	10/320	.0313
Childless women	21/320	.0656 ⁺⁺
Fathers	16/318	.0503
Childless men	9/318	.0283

NOTE.—Mothers and childless women applied to the same 320 jobs; fathers and childless men applied to the same 318 jobs. See text for variable descriptions.

⁺⁺ $Z < .05$, test for difference in proportions between parents and nonparents.

ARTÍCULO:

“A Field Experiment to Study Sex and Age Discrimination in the Madrid Labour Market”,
R. Albert, L. Escot y J. Andrés Fernández-Cornejo, *The International Journal of Human
Resources Management*, 22(2): 351-375, **2011**.

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2011.540160#.VxiU6vmLTVc>



En esta esta investigación realizamos un **experimento de campo** enviando varios tipos de cv ficticios a 2.062 ofertas de empleo.

Resultados: obtuvimos **evidencia de conductas discriminatorias hacia el varón que quiere trabajar en una ocupación feminizada; y hacia los candidatos de más edad...**

- **Paula England**

<http://sociology.as.nyu.edu/object/paulaengland.html>



England's research showed **that both men and women earn less if they work in a predominantly female occupation**, even after adjusting for differences between occupations in the skill and education they require. She called this a type of sex discrimination distinct from lack of equal pay for equal work in the same job, and distinct from the hiring discrimination against women trying to enter jobs. She argued that **employers—consciously or unconsciously—take the sex composition of jobs into account when they set pay levels, acting as if jobs done by women can't be worth much**. She argued that **this bias reflects a general cultural devaluation of women and roles associated with women**, and that institutional inertia cements this bias into wage structures. She also showed that when occupations feminize, their pay goes down. England has also studied **how gender norms structure the college hookup culture**, which features nonrelational sex.

La participación de los hombres en el cuidado infantil es un factor fundamental para reducir la penalización por maternidad

- **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?”, Instituto de la Mujer de España. 2012

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

- Encuesta a **padres y madres de hijos entre 3 y 8 años** residentes en la **Comunidad de Madrid**.
- **Muestra de 1.130 parejas**

Instrumento: preguntamos a padres/madres acerca de quién de los dos realizaba hasta un total de **19 actividades de cuidados infantiles**. Las opciones de respuesta eran:

1	2	3	4	5
La madre en gran medida	La madre algo más	Ambos igualmente	El padre algo más	El padre en gran medida

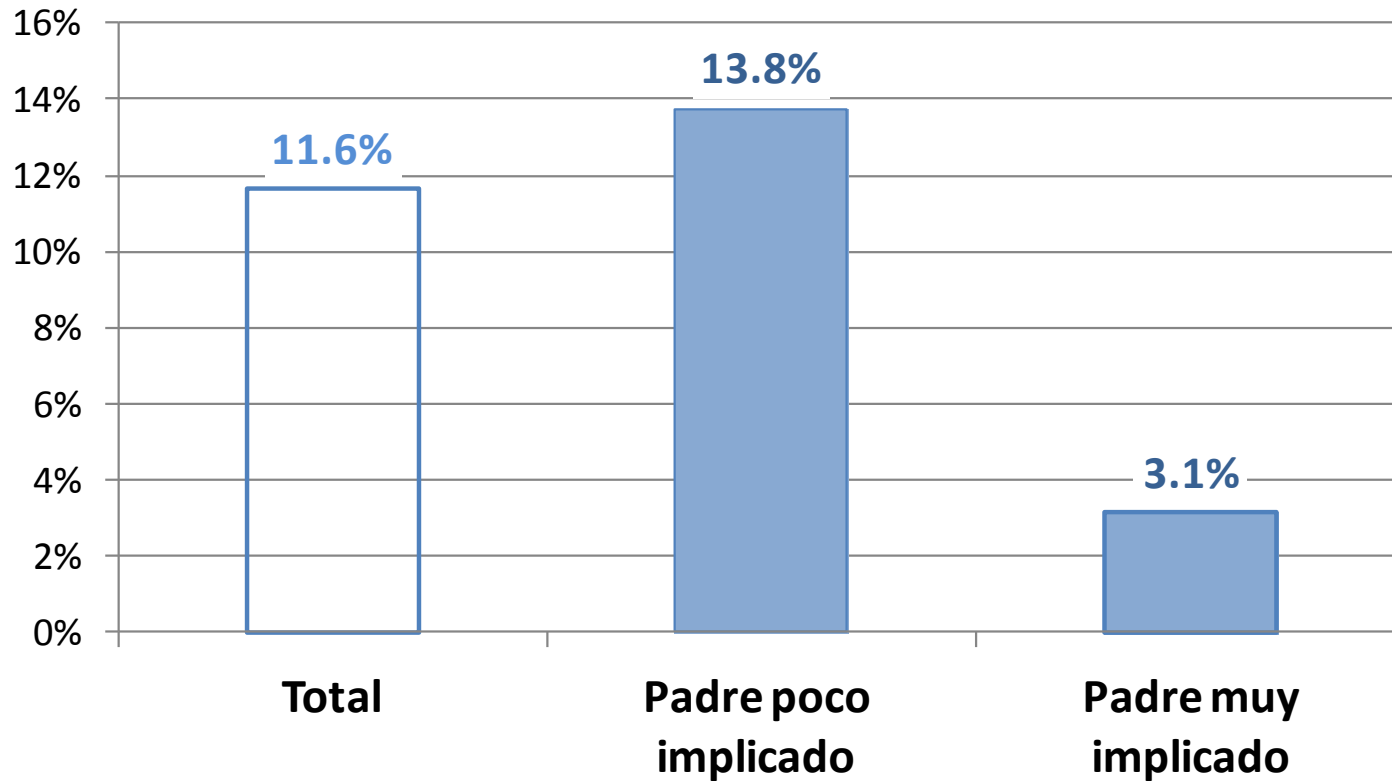
Si la puntuación media está cercana a “1”, la participación de los padres en esa actividad será muy reducida; si la puntuación media está cercana a “5”, la participación de los padres es muy elevada; “3” significa igual participación de la madre y del padre

En el día a día, entre los cero y los dos años del niño/a, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupaba de las siguientes actividades?

	Opinión madres		Opinión padres	
	N	Media	N	Media
h. Lavar la ropa del niño/a	991	1.548	978	1.670
b. Preparar la comida del niño/a	996	1.647	987	1.752
g. Comprar la ropa del niño/a	989	1.670	985	1.768
i. Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	993	1.744	986	1.913
c. Dar de comer al niño/a	992	1.859	985	1.981
o. Llevar al niño/a al médico	995	1.991	985	2.137
a. Comprar los alimentos del niño/a	991	2.051	989	2.175
q. Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	987	2.066	974	2.131
s. Buscar canguro cuando ni padre ni madre pueden cuidar del niño/a	889	2.132	873	2.206
n. Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	994	2.136	985	2.259
p. Levantarse por la noche	993	2.163	976	2.373
d. Cambiar los pañales	993	2.166	984	2.304
f. Acostar al niño/a	993	2.169	982	2.390
r. Llevar/recoger al niño/a al colegio	977	2.310	969	2.376
e. Bañar al niño/a	994	2.421	986	2.557
l. Leer libros al niño/a	992	2.427	979	2.533
k. Llevar al niño/a al parque	994	2.562	987	2.669
m. Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	992	2.657	975	2.731
j. Jugar con el niño/a en casa	996	2.815	985	2.817

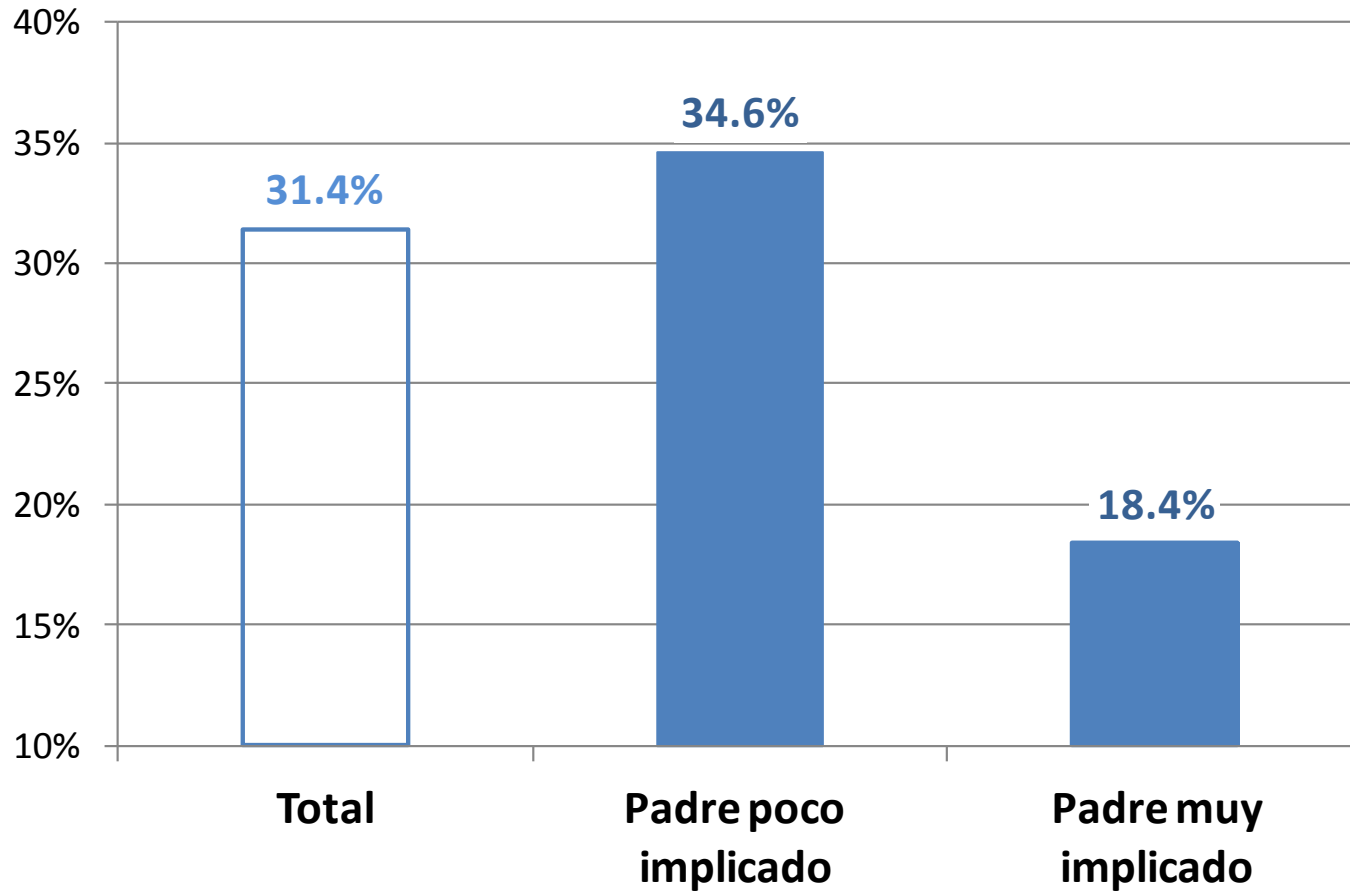
Parece que la penalización laboral por maternidad es menor cuando el padre se implica en el cuidado del bebé

% de madres que no retornaron a su empleo tras el período de baja

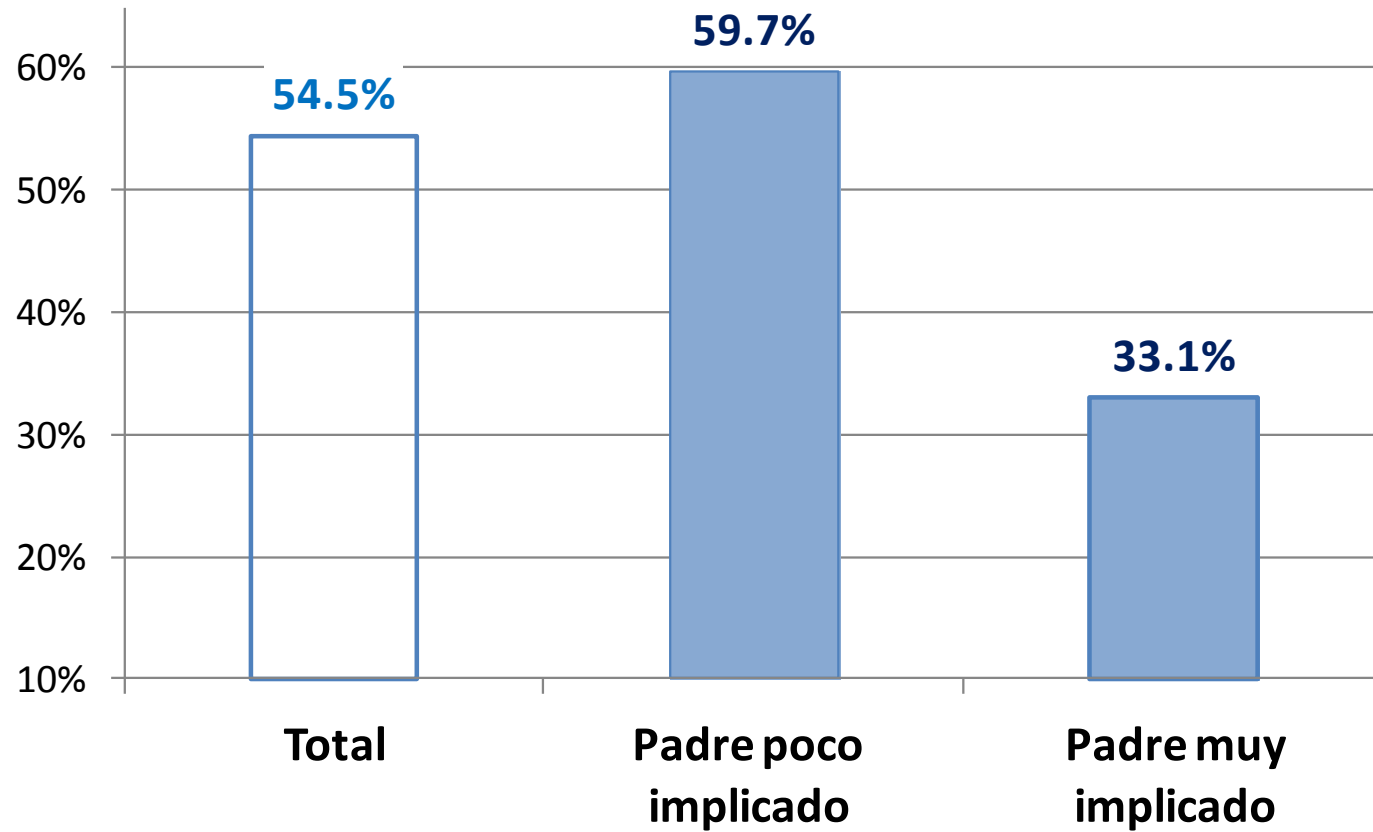


Nota: suponemos que el padre está muy implicado si su puntuación obtenida en el instrumento “Implicación del padre 19-actividades” es igual o mayor al percentil 80. La variable “Implicación del padre 19-actividades” se obtiene siguiendo estos dos pasos: a) se calcula la media de las puntuaciones del padre y de la madre para cada actividad; b) se calcula la media de las 19 actividades.

% de madres para las que la maternidad afectó negativamente "en gran medida" a sus carreras



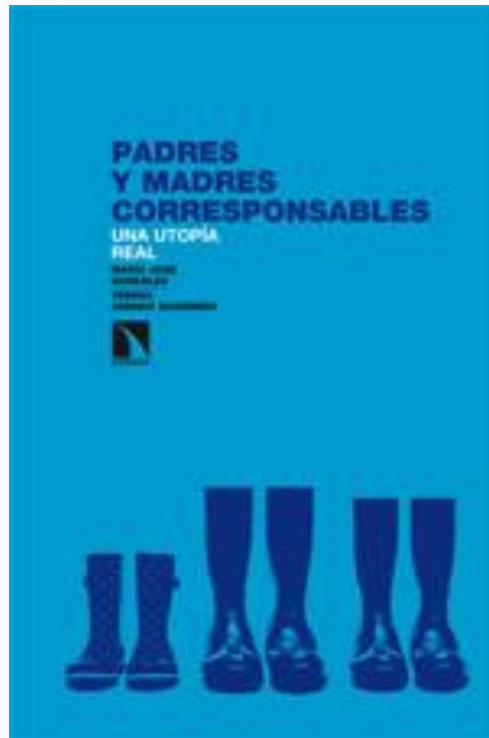
% madres que afirman que han sacrificado más oportunidades profesionales que el padre (tras la maternidad)



Padres y madres corresponsables: una utopía real,

M. José González y Teresa Jurado (eds.),

Catarata, 2015. <http://www.catarata.org/libro/mostrar/id/1060>



¿Cómo hacer para que se avance en corresponsabilidad en los cuidados? Una medida fundamental: igualar el permiso de paternidad con el de maternidad

ARTÍCULO:

“**Fathers’ use of childbirth leave in Spain. The effects of the 13-day paternity leave**”, L. Escot, J. Andrés Fernández-Cornejo y Carlos Poza, *Population Research and Policy Review*, 33(3): 419-453, **2014**.

<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11113-013-9304-7>



La literatura sobre políticas en materia de permisos parentales muestra que **los varones responden ante reformas que introduzcan permisos de paternidad intransferibles y bien remunerados.**

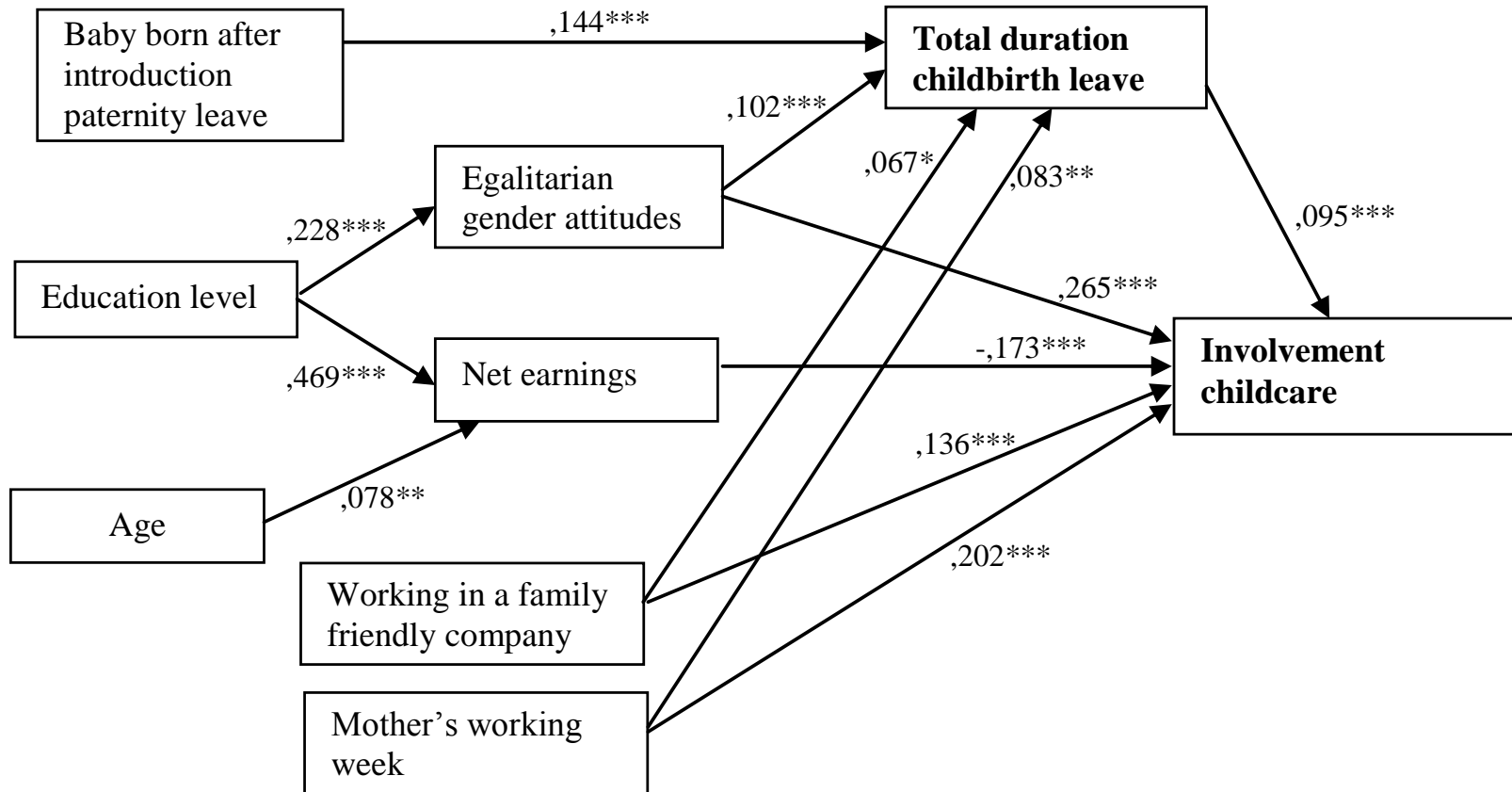
En nuestro artículo aprovechamos el hecho de que la introducción del permiso de paternidad en marzo de 2007 se puede considerar como un **experimento natural...**

Parece que la introducción del permiso de paternidad de 13 días puede haber favorecido una mayor implicación de los varones en el cuidado infantil...

ARTÍCULO:

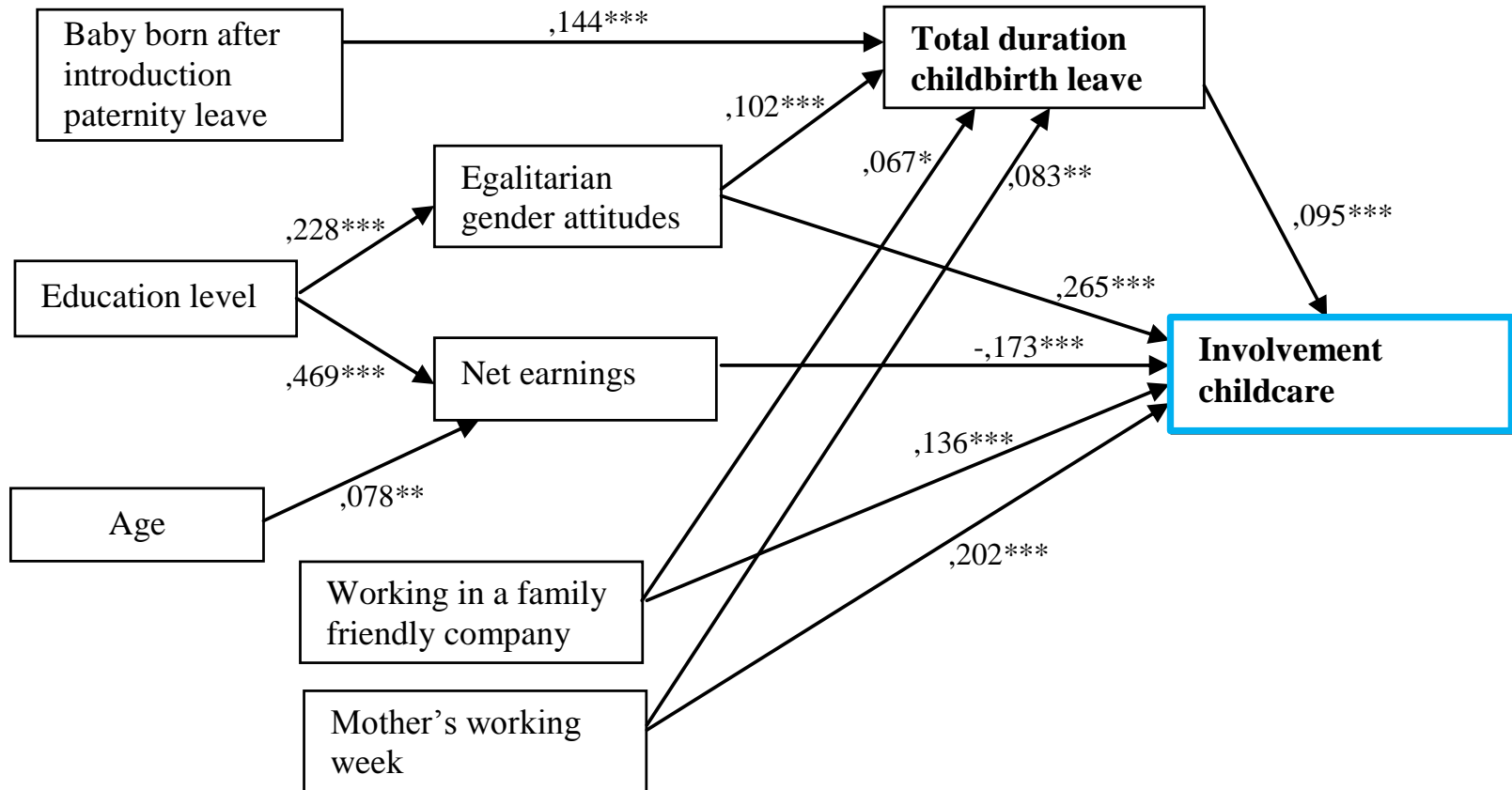
“Do Fathers Who Took Childbirth Leave Become More Involved in Their Children’s Care? The Case of Spain”, J. A. Fernández-Cornejo; L. Escot; E. del Pozo; y C. Castellanos, *Journal of Comparative Family Studies*, aceptado, **2016**.

Figure 2. Path analysis for the determinants of father involvement in childcare (final model).



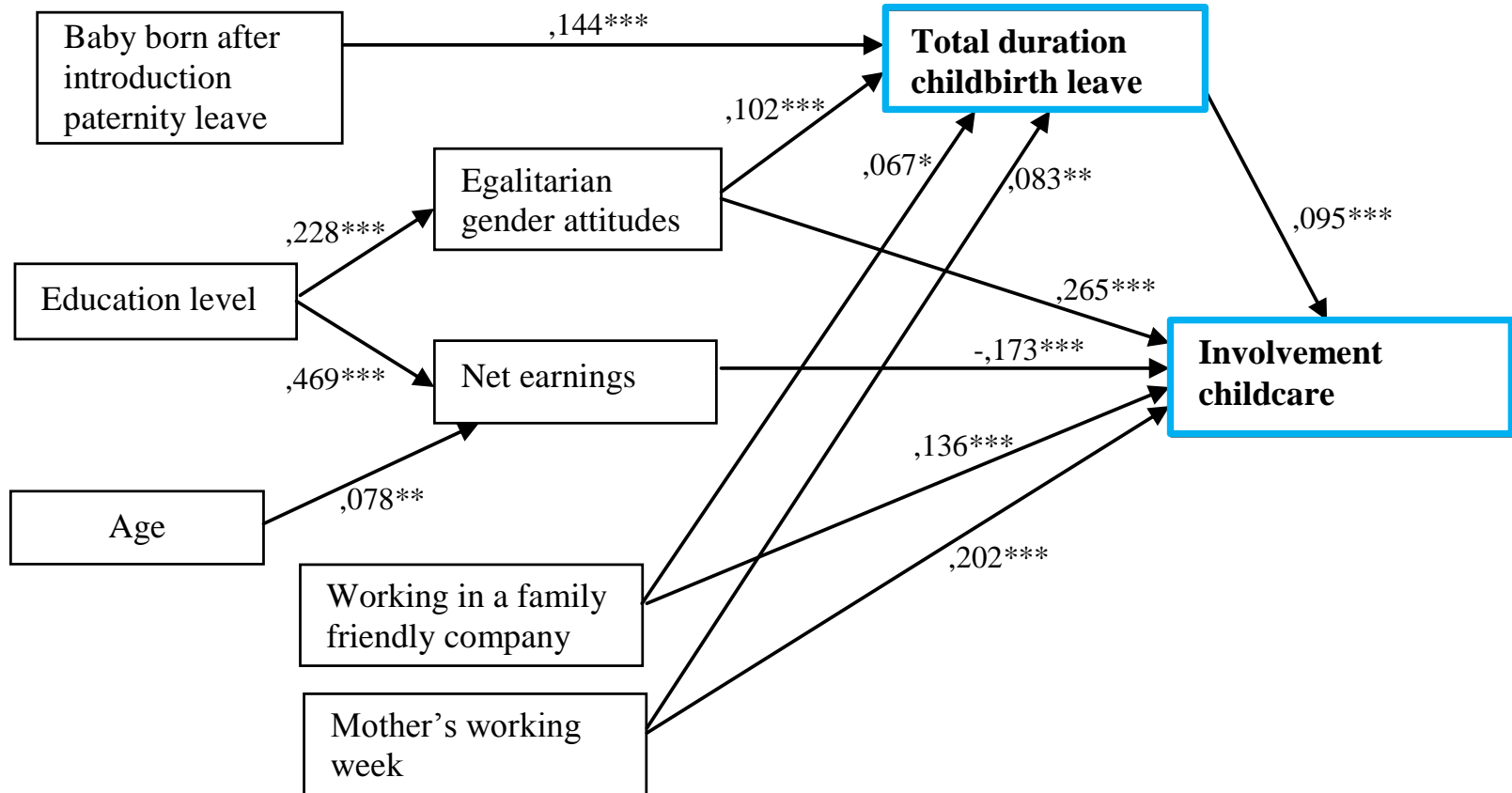
Notes: N = 820; *p < .1; **p < .05; ***p < .01. Standardized coefficients are provided for each path in the model tested. The model was successful, as indicated by $\chi^2 = 22.52$, $p = .210$, and adequate fit statistics (CMIN/DF= 1.251; CFI=.990; RMSEA=.018).

Figure 2. Path analysis for the determinants of father involvement in childcare (final model).



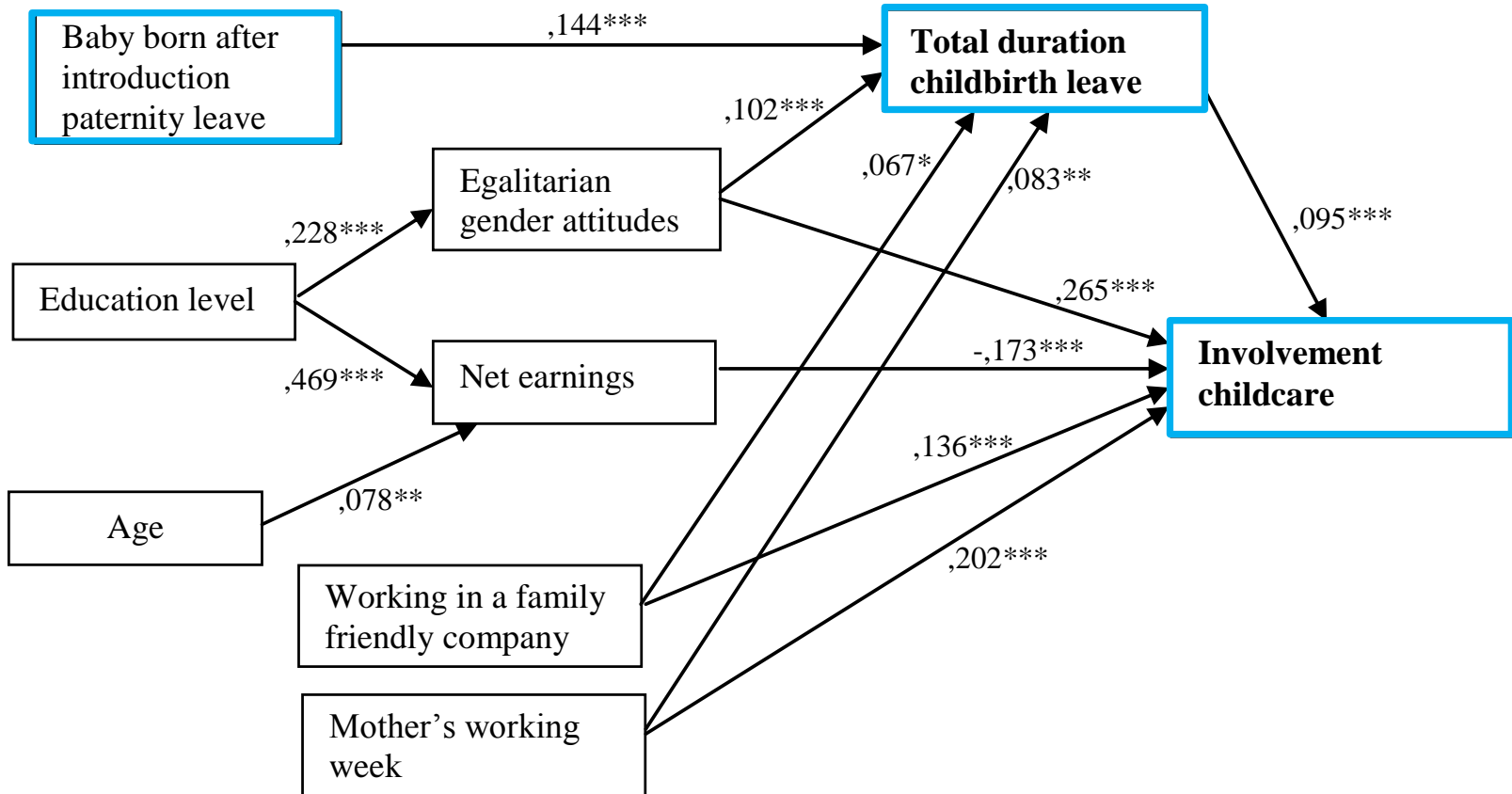
Notes: N = 820; *p < .1; **p < .05; ***p < .01. Standardized coefficients are provided for each path in the model tested. The model was successful, as indicated by $\chi^2 = 22.52$, p = .210, and adequate fit statistics (CMIN/DF= 1.251; CFI=.990; RMSEA=.018).

Figure 2. Path analysis for the determinants of father involvement in childcare (final model).



Notes: N = 820; *p < .1; **p < .05; ***p < .01. Standardized coefficients are provided for each path in the model tested. The model was successful, as indicated by $\chi^2 = 22.52$, $p = .210$, and adequate fit statistics (CMIN/DF= 1.251; CFI=.990; RMSEA=.018).

Figure 2. Path analysis for the determinants of father involvement in childcare (final model).



Notes: N = 820; *p < .1; **p < .05; ***p < .01. Standardized coefficients are provided for each path in the model tested. The model was successful, as indicated by $\chi^2 = 22.52$, $p = .210$, and adequate fit statistics (CMIN/DF= 1.251; CFI=.990; RMSEA=.018).


¿Quieren los varones conciliar su vida laboral y familiar? ¿Con qué barreras se encuentran?


Proyecto Plan Nacional de I+D+i


“Corresponsabilidad mujer-hombre en los cuidados desde la perspectiva empresarial. Cultura corporativa y sensibilidad de las organizaciones con los varones que desean conciliar”

EN PRIMER LUGAR

- Encuesta a una muestra de padres y madres con hijos pequeños
- Análisis cualitativo con directivos de recursos humanos y con padres con hijos pequeños

 GOBIERNO DE ESPAÑA

 MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

 UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL ENTRE LAS PAREJAS CON HIJOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El Grupo de Investigación “Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad” (AEDIPI), de la Universidad Complutense de Madrid, en el marco de un proyecto de investigación del Plan Nacional de I+D+i (Ministerio de Economía y Competitividad), está realizando un estudio acerca de cómo concilian su vida laboral y familiar las madres y los padres con hijos pequeños. Con ese fin se está realizando una encuesta entre madres y padres de niños de entre 3 y 6 años, residentes en la Comunidad de Madrid. [Por este motivo solicitamos su amable colaboración.](#)

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

Instrucciones para rellenar el cuestionario:

- Con el cuestionario se adjunta un sobre. Una vez rellenado el cuestionario, introdúzcalo en el sobre y ciérrelo.
- Algunas preguntas hacen referencia a cómo se organizó usted para cuidar de su hijo/a (de 3-6 años).
- El cuestionario tiene 3 partes:
 - **Parte 1**, dedicada a recoger algunas características básicas del hogar en el que vive el niño/a, que puede ser rellenada por cualquiera de los dos progenitores (3 minutos aproximadamente).
 - **Parte 2**, a rellenar exclusivamente por el PADRE (15 minutos aproximadamente).
 - **Parte 3**, a rellenar exclusivamente por la MADRE (15 minutos aproximadamente).

(Si los dos progenitores no viven en el mismo hogar, rellene solamente su parte).

• Recuerde que los datos son anónimos; que no hay por qué responder de manera políticamente correcta; y que es muy importante que el padre rellene su parte y la madre la suya.

Es muy importante que el PADRE rellene su parte si es posible.

PARTE 1. PREGUNTAS A RELLENAR POR CUALQUIERA DE LOS PROGENITORES

RESPECTO A SU HIJO/A (el hijo/a que le ha llevado el cuestionario a casa)

- Fecha de nacimiento, adopción o acogimiento: en el mes de _____ de 20 _____.
- Es (señálese con una “X”): Una niña Un niño Mellizos/Gemelos
- Número de hermanos: tiene _____ hermanos/as mayores y _____ hermanos/as menores.
- ¿A qué edad comenzó a ir al colegio/guardería? _____ años y _____ meses.
- Actualmente acude a un colegio: Público Concertado Privado
- En la actualidad, en el día a día, ¿reciben ayuda para cuidar de su hijo/a? (Señale todas las opciones que procedan):

Sí: de los abuelos	<input type="checkbox"/>
Sí: contratando a una persona	<input type="checkbox"/>
Sí: de otra persona (familiares, vecinos, amigos)	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
- Relación entre el padre y la madre (por favor, conteste a cada una de estas cuatro preguntas):

	• Cuando nació su hijo/a	• En la actualidad
Casados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pareja de hecho legalizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Convivencia en pareja sin formalizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Separados/divorciados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin vinculación legal ni de convivencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

• Si están/estuvieron casados, ¿qué régimen económico matrimonial usaron?

- Gananciales	<input type="checkbox"/>
- Separación de bienes	<input type="checkbox"/>

• ¿Viven el padre y la madre en el mismo hogar?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
- Distrito postal de la dirección actual en la que vive el niño/a: _____

EN SEGUNDO LUGAR

- Análisis cuantitativo con alumnos universitarios: 3 pruebas:

1º Experimento controlado consistente en la **evaluación de un cv** ficticio (hipótesis de “estigma de la conciliación”)

2º Cuestionario sobre **intenciones de conciliar** en el futuro la vida familiar con la laboral (theory of planned behavior, Icek Ajzen)

3º Test de asociación implícita (IAT) para medir en qué medida el participante asocia de manera automática el cuidado del bebé con la madre y no tanto con el padre

Experimento piloto realizado con 53 alumnos que tienen que evaluar un cv:

¿Es penalizado laboralmente el trabajador (cualificado) que utiliza las medidas de conciliación ?

(Vandello et al. 2013)

4 condiciones experimentales (asignadas aleatoriamente entre los participantes):

- [C.1] Varón (Manuel) utiliza la reducción de jornada
- [C.2] Varón (Manuel) **no utiliza** la reducción de jornada
- [C.3] Mujer (María) utiliza la reducción de jornada
- [C.4] Mujer (María) **no utiliza** la reducción de jornada

Descripción

Manuel es un consultor asociado de 32 años, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Business Administration (MBA). Ha estado trabajando en su empleo actual en la sede de Deloitte Consulting en Madrid durante seis años. La empresa está especializada en la actividad de consultoría con organizaciones que desean tener un funcionamiento más eficiente a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los empleos de consultor con Deloitte Consulting son atractivos y bien pagados, y hay mucha competencia para acceder a ellos. Cuando trabaja con un cliente, las tareas de Manuel incluyen identificar cuestiones, planificar y ejecutar entrevistas y análisis, sintetizar conclusiones y traducirlas en recomendaciones, y asistir y ayudar en la implementación de los cambios en las organizaciones de sus clientes. Las aficiones de Manuel incluyen el running y la música.

Manuel y su mujer han tenido recientemente su primer bebé. Hace unos pocos años, Deloitte Consulting instituyó un programa que permite a los empleados la opción de trabajar a tiempo parcial (25-30 horas a la semana), para los casos en que se tengan circunstancias personales que hagan difícil trabajar a tiempo completo. Manuel decidió inscribirse en ese programa, y en la actualidad se toma las tardes libres para cuidar del niño en casa.

Descripción

Manuel es un consultor asociado de 32 años, licenciado en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Business Administration (MBA). Ha estado trabajando en su empleo actual en la sede de Deloitte Consulting en Madrid durante seis años. La empresa está especializada en la actividad de consultoría con organizaciones que desean tener un funcionamiento más eficiente a través de una gestión eficaz de los recursos humanos. Los empleos de consultor con Deloitte Consulting son atractivos y bien pagados, y hay mucha competencia para acceder a ellos. Cuando trabaja con un cliente, las tareas de Manuel incluyen identificar cuestiones, planificar y ejecutar entrevistas y análisis, sintetizar conclusiones y traducirlas en recomendaciones, y asistir y ayudar en la implementación de los cambios en las organizaciones de sus clientes. Las aficiones de Manuel incluyen el running y la música.

Manuel y su mujer han tenido recientemente su primer bebé. Hace unos pocos años, Deloitte Consulting instituyó un programa que permite a los empleados la opción de trabajar a tiempo parcial (25-30 horas a la semana), para los casos en que se tengan circunstancias personales que hagan difícil trabajar a tiempo completo. Si bien Manuel podría haber hecho uso de este programa, prefirió no hacerlo y en la actualidad trabaja en la oficina 40 horas a la semana, cinco días.

Evaluaciones realizadas por estos 53 alumnos/as

Condición --->	1 Padre que <u>usa</u> la reducción de jornada		2 Padre que <u>NO usa</u> la reducción de jornada		Total	
	N	Media	N	Media	N	Media
Aumento salarial (0-8%)	27	3,030	26	5,827	53	4,402
	N	Media (1-7)	N	Media (1-7)	N	Media
1. Comprometido trabajo	27	4,556	26	6,423	53	5,472
2. Confiable	27	4,926	26	5,538	53	5,226
3. Dedicado/implicado	27	4,556	26	5,962	53	5,245
4. Valioso	27	4,741	26	5,692	53	5,208
5. Darle importante tarea	27	4,519	26	5,500	53	5,000
6. Pieza clave	27	4,333	26	5,269	53	4,792
7. Alguien con quien trabajar	27	4,889	26	4,692	53	4,792
8. Persistente tareas	27	4,481	26	6,000	53	5,226
9. Trabajador eficaz	27	4,926	26	5,577	53	5,245
10. Recomendarías promoción	27	4,630	26	5,269	53	4,943

Condición --->	1		2		Total	
	Padre que <u>usa</u> la reducción de jornada		Padre que <u>NO usa</u> la reducción de jornada		N	Media
Rasgos	N	Media (1-7)	N	Media (1-7)	N	Media
1. Competente	27	4,926	25	5,760	52	5,327
2. Tiene sentido para los negocios	27	4,667	26	5,346	53	5,000
3. Inseguro	27	2,222	26	2,846	53	2,528
4. Egoísta	27	2,037	26	3,269	53	2,642
5. Respetado	27	4,630	26	4,923	53	4,774
6. Dominante	27	3,370	25	4,480	52	3,904
7. Humilde	27	4,444	26	4,692	53	4,566
8. Cariñoso	27	5,370	26	3,577	53	4,491
9. Alto en autoestima	27	5,037	26	4,692	53	4,868
10. Indeciso	27	1,926	26	2,615	53	2,264
11. Orientado hacia lo profesional	27	4,815	26	6,231	53	5,509
12. Crédulo/ingenuo	27	2,444	26	3,077	53	2,755
13. Controlador	27	3,296	26	4,231	53	3,755
14. Simpático	27	4,630	26	4,115	53	4,377
15. Interesado por los niños	27	5,926	26	3,000	53	4,491
16. Exigente	27	4,593	26	5,423	53	5,000
17. Capaz	27	5,593	26	5,500	53	5,547
18. Tiene habilidades de liderazgo	27	3,778	26	4,615	53	4,189
19. Débil	27	2,296	26	2,615	53	2,453

(Continuación)

Condición --->	1		2		Total	
	Padre que <u>usa</u> la reducción de jornada		Padre que <u>NO usa</u> la reducción de jornada			
Rasgos	N	Media (1-7)	N	Media (1-7)	N	Media
21. Inteligente	27	5,444	26	5,346	53	5,396
22. Honesto	27	5,185	26	4,692	53	4,943
23. Emotivo/Sensible	27	5,296	26	3,000	53	4,170
24. Competitivo	27	5,222	26	5,885	53	5,547
25. Agresivo	27	2,704	26	3,462	53	3,075
26. Dubitativo	26	2,115	26	2,692	52	2,404
27. Ordenado	27	5,037	26	5,038	53	5,038
28. Bondadoso	27	4,815	26	3,962	53	4,396
29. Buena persona	27	5,148	26	4,500	53	4,830
30. Corrupto	27	1,704	26	1,692	53	1,698
31. Amistoso	27	4,630	26	4,038	53	4,340
32. Habilidoso	27	5,111	26	4,808	53	4,962
33. Femenino	27	2,148	26	1,538	53	1,849
34. Sensible hacia los demás	27	5,000	26	3,385	53	4,208
35. Con altos valores morales	27	4,889	26	3,731	53	4,321
36. Poderoso/influyente	27	3,630	26	4,654	53	4,132
37. Exitoso	27	5,000	26	5,154	53	5,075
38. Intimidante	27	2,704	26	4,346	53	3,509
39. Prestigioso	27	4,519	26	4,808	53	4,660
40. Sincero	27	5,074	26	4,808	53	4,943

Condición --->	1		2		Total	
	Padre que <u>usa</u> la reducción de jornada		Padre que <u>NO usa</u> la reducción de jornada		N	Media
Rasgos	N	Media (1-7)	N	Media (1-7)	N	Media
1. Competente	27	4,926	25	5,760	52	5,327
2. Tiene sentido para los negocios	27	4,667	26	5,346	53	5,000
3. Inseguro	27	2,222	26	2,846	53	2,528
4. Egoísta	27	2,037	26	3,269	53	2,642
5. Respetado	27	4,630	26	4,923	53	4,774
6. Dominante	27	3,370	25	4,480	52	3,904
7. Humilde	27	4,444	26	4,692	53	4,566
8. Cariñoso	27	5,370	26	3,577	53	4,491
9. Alto en autoestima	27	5,037	26	4,692	53	4,868
10. Indeciso	27	1,926	26	2,615	53	2,264
11. Orientado hacia lo profesional	27	4,815	26	6,231	53	5,509
12. Crédulo/ingenuo	27	2,444	26	3,077	53	2,755
13. Controlador	27	3,296	26	4,231	53	3,755
14. Simpático	27	4,630	26	4,115	53	4,377
15. Interesado por los niños	27	5,926	26	3,000	53	4,491
16. Exigente	27	4,593	26	5,423	53	5,000
17. Capaz	27	5,593	26	5,500	53	5,547
18. Tiene habilidades de liderazgo	27	3,778	26	4,615	53	4,189
19. Débil	27	2,296	26	2,615	53	2,453

(Continuación)

Condición --->	1		2		Total	
	Padre que <u>usa</u> la reducción de jornada		Padre que <u>NO usa</u> la reducción de jornada			
Rasgos	N	Media (1-7)	N	Media (1-7)	N	Media
21. Inteligente	27	5,444	26	5,346	53	5,396
22. Honesto	27	5,185	26	4,692	53	4,943
23. Emotivo/Sensible	27	5,296	26	3,000	53	4,170
24. Competitivo	27	5,222	26	5,885	53	5,547
25. Agresivo	27	2,704	26	3,462	53	3,075
26. Dubitativo	26	2,115	26	2,692	52	2,404
27. Ordenado	27	5,037	26	5,038	53	5,038
28. Bondadoso	27	4,815	26	3,962	53	4,396
29. Buena persona	27	5,148	26	4,500	53	4,830
30. Corrupto	27	1,704	26	1,692	53	1,698
31. Amistoso	27	4,630	26	4,038	53	4,340
32. Habilidadoso	27	5,111	26	4,808	53	4,962
33. Femenino	27	2,148	26	1,538	53	1,849
34. Sensible hacia los demás	27	5,000	26	3,385	53	4,208
35. Con altos valores morales	27	4,889	26	3,731	53	4,321
36. Poderoso/influyente	27	3,630	26	4,654	53	4,132
37. Exitoso	27	5,000	26	5,154	53	5,075
38. Intimidante	27	2,704	26	4,346	53	3,509
39. Prestigioso	27	4,519	26	4,808	53	4,660
40. Sincero	27	5,074	26	4,808	53	4,943

Imagina que en el futuro estuvieras en la siguiente situación:

- Estás desarrollando una carrera profesional altamente satisfactoria y con un importante recorrido profesional futuro
- Nace tu primer hijo/a
- Existe en España en ese momento el derecho a disponer de un permiso parental remunerado (permiso de maternidad o de paternidad) de 24 semanas (seis meses)

¿Cuántas semanas te cogerías de permiso?

Weeks

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

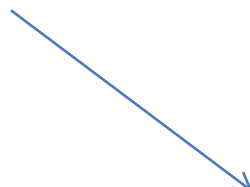
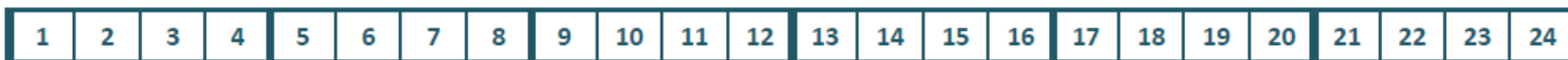
Muestra de **247 estudiantes** de la Universidad Complutense de Madrid, 2015.

Imagina que en el futuro estuvieras en la siguiente situación:

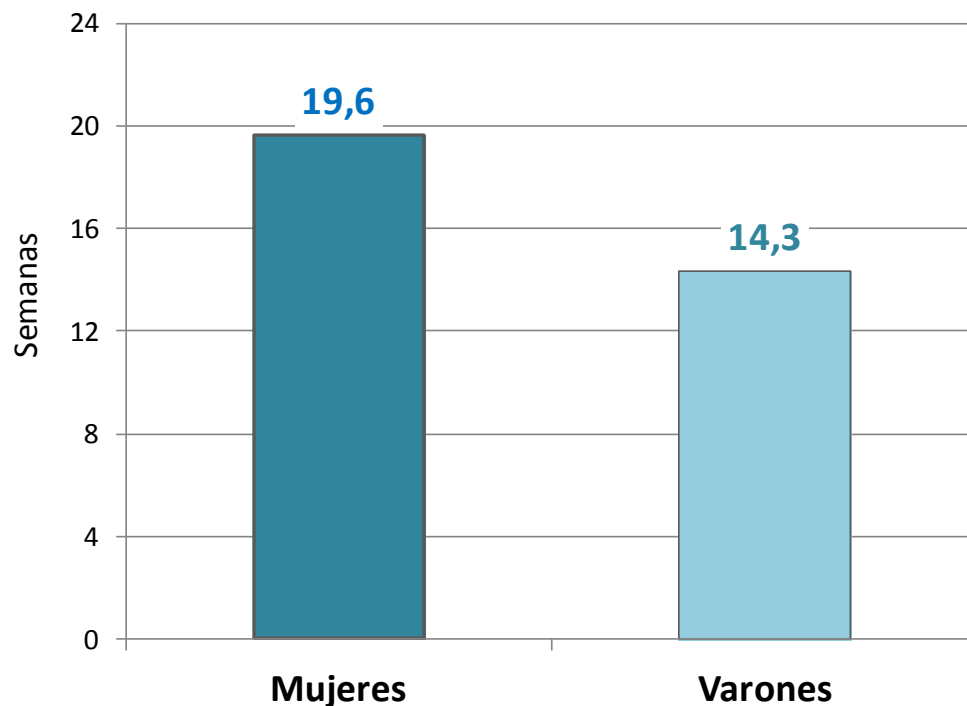
- Estás desarrollando una carrera profesional altamente satisfactoria y con un importante recorrido profesional futuro
- Nace tu primer hijo/a
- Existe en España en ese momento el derecho a disponer de un permiso parental remunerado (permiso de maternidad o de paternidad) de 24 semanas (seis meses)

¿Cuántas semanas te cogerías de permiso?

Weeks



Número promedio de semanas



Muestra de **247 estudiantes** de la Universidad Complutense de Madrid, 2015.

Reflexión final:

¿Se alcanzará alguna vez la plena igualdad de género en el mercado laboral?

¿Se acabará la brecha salarial? ¿Se acabará la violencia de género?

Una forma de abordar esta cuestión es analizar qué está cambiando y qué se espera que cambie en el seno de la familia y en la pareja. Si en este ámbito se avanza de verdad sucederá lo mismo en el mercado laboral.

El avance hacia unas normas de género igualitarias reduciría directamente la violencia de género; pero también lo haría indirectamente, al propiciar que se elimine la dependencia económica de muchas mujeres.

¡Gracias por vuestra atención!

Bibliografía.

Castro, C. y Pazos, M., (2015): “Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe”, *Feminist Economics*, Published online: 16 Oct 2015.

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>

Cebrián, I. y Moreno, G. (2015): “The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain”, *Feminist Economics*, 21(4), 1-27.

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

Kaufman, G. (2013): *Superdads. How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century*, New York University Press, 2013. <http://nyupress.org/books/9780814749159>

Lapuerta, I. (2014): “First-time Mothers' Employment Transitions after Childbirth in Spain: Is Part-time Parental Leave an Alternative?”, <http://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2015-06-10-Lapuerta%202010.pdf>

Moral-Arce, I.; Sperlich, S.; Fernández-Sainz, A.; y Roca, M. J. (2012): “Trends in the Gender Pay Gap in Spain: A Semiparametric Analysis”, *Journal of Labor Research*, 33(2) · June 2012

De la Rica, S.; Dolado; J. J.; y Vegas, R. (2010): “Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain, IZA DP No. 5032, June 2010 <http://ftp.iza.org/dp5032.pdf>

Vandello, J. A.; Hettinger, V. E.; Bosson, J. K.; and Siddiqi, J. (2013): “When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility”, *Journal of Social Issues*, Vol. 69, No. 2, 2013, pp. 303—321

González, M. J. y Jurado, T. (eds.) (2015): *Padres y madres corresponsables: una utopía real*, Catarata, 2015. <http://www.catarata.org/libro/mostrar/id/1060>

Anexo

Pirámide estadounidense. Presencia de las mujeres en las empresas del S&P 500 (2014)



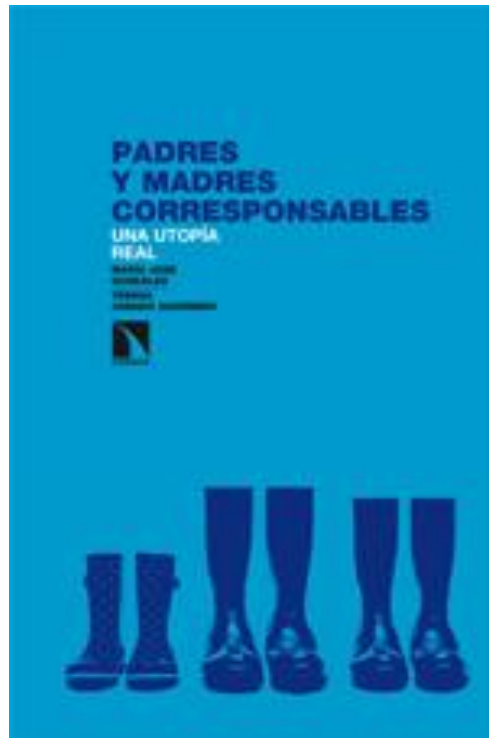
Fuente:

Catalyst <http://www.catalyst.org/knowledge/women-sp-500-companies>

Padres y madres corresponsables: una utopía real,

M. José González y Teresa Jurado (eds.),

Catarata, 2015. <http://www.catarata.org/libro/mostrar/id/1060>



- **Tipologías de madres y padres que emplean en su estudio:**

- Madres**
 - cuidadoras convencidas
 - cuidadoras conciliadoras
 - **cuidadoras corresponsables**
- Padres**
 - cuidadores ocasionales
 - cuidadores ayudantes
 - **cuidadores comprometidos**

- **Tres dimensiones de la implicación** (Lamb, Pleck, Charnov, and Levine (1985, 1987):

- Participación
- Accesibilidad
- Responsabilidad

- Kaufman distingue tres tipos de padre:

- Old dads think of themselves as providers and make no changes to their work lives to accommodate their children. They also tend to have stay-at-home wives who take care of their children. "This doesn't mean they don't want to be involved in their children's lives," Kaufman said. "They do, but they see the importance of earning money for their families as the highest priority".

- New dads, the largest of the three groups, make minor changes to their work schedule for their children, such as leaving early to attend a soccer practice or ballet recital. Kaufman explained, "This group struggles the most because they really want to be involved with their children's lives, but they have difficulties finding the right balance between work and family".

- Superdads completely subordinate their work decisions to their family's needs. "These dads make very large changes to their work life," Kaufman said. "The most extreme case is quitting a job, or changing jobs for another one more fitted to the family's needs. They may try to change positions within their workplace, work from home or become self employed".

Seis prescripciones masculinas (cómo debe ser un hombre)

Cinco proscipciones masculinas (cómo no debe ser un hombre; “proscrito para el hombre”)

Seis prescripciones femeninas (cómo debe de ser una mujer)

Cinco proscipciones femeninas (cómo no debe ser una mujer; “proscrito para la mujer”)

1. Competente
2. Tiene sentido para los negocios
3. Inseguro/a
4. Egoísta
5. Apoya a los demás
6. Dominante
7. Humilde
8. Cariñoso/a
9. Alto en autoestima
10. Indeciso/a
11. Orientado hacia lo profesional
12. Crédulo/a - Ingenuo/a
13. Controlador/a
14. Simpático/a
15. Ambicioso/a
16. Exigente
17. Capaz
18. Tiene habilidades de liderazgo
19. Débil
20. Masculino/a
21. Interesado/a por los niños

22. Inteligente
23. Honesto/a
24. Emotivo/a - Sensible
25. Competitivo/a
26. Agresivo/a
27. Dubitativo/a – Vacilante
28. Ordenado/a
29. Bondadoso/a
30. Buena persona
31. Áspero/a
32. Amistoso/a
33. Habilidadoso/a
34. Femenino/a
35. Sensible hacia los demás
36. Con altos valores morales
37. Frío/a
38. Exitoso/a
39. Intimidante
40. Independiente
41. Sincero/a
42. Oportunista

Seis prescripciones masculinas (cómo debe ser un hombre)

Cinco proscipciones masculinas (cómo no debe ser un hombre; “proscrito para el hombre”)

Seis prescripciones femeninas (cómo debe de ser una mujer)

Cinco proscipciones femeninas (cómo no debe ser una mujer; “proscrito para la mujer”)

1. Competente
2. Tiene sentido para los negocios
3. Inseguro/a
4. Egoísta
5. Apoya a los demás
6. Dominante
7. Humilde
8. Cariñoso/a
9. Alto en autoestima
10. Indeciso/a
11. Orientado hacia lo profesional
12. Crédulo/a - Ingenuo/a
13. Controlador/a
14. Simpático/a
15. Ambicioso/a
16. Exigente
17. Capaz
18. Tiene habilidades de liderazgo
19. Débil
20. Masculino/a
21. Interesado/a por los niños

22. Inteligente
23. Honesto/a
24. Emotivo/a - Sensible
25. Competitivo/a
26. Agresivo/a
27. Dubitativo/a – Vacilante
28. Ordenado/a
29. Bondadoso/a
30. Buena persona
31. Áspero/a
32. Amistoso/a
33. Habilidadoso/a
34. Femenino/a
35. Sensible hacia los demás
36. Con altos valores morales
37. Frío/a
38. Exitoso/a
39. Intimidante
40. Independiente
41. Sincero/a
42. Oportunista

Seis prescripciones masculinas (cómo debe ser un hombre)

Cinco proscipciones masculinas (cómo no debe ser un hombre; “proscrito para el hombre”)

Seis prescripciones femeninas (cómo debe de ser una mujer)

Cinco proscipciones femeninas (cómo no debe ser una mujer; “proscrito para la mujer”)

1. Competente
2. Tiene sentido para los negocios
3. Inseguro/a
4. Egoísta
5. Apoya a los demás
6. Dominante
7. Humilde
8. Cariñoso/a
9. Alto en autoestima
10. Indeciso/a
11. Orientado hacia lo profesional
12. Crédulo/a - Ingenuo/a
13. Controlador/a
14. Simpático/a
15. Ambicioso/a
16. Exigente
17. Capaz
18. Tiene habilidades de liderazgo
19. Débil
20. Masculino/a
21. Interesado/a por los niños

22. Inteligente
23. Honesto/a
24. Emotivo/a - Sensible
25. Competitivo/a
26. Agresivo/a
27. Dubitativo/a – Vacilante
28. Ordenado/a
29. Bondadoso/a
30. Buena persona
31. Áspero/a
32. Amistoso/a
33. Habilidadoso/a
34. Femenino/a
35. Sensible hacia los demás
36. Con altos valores morales
37. Frío/a
38. Exitoso/a
39. Intimidante
40. Independiente
41. Sincero/a
42. Oportunista

Seis prescripciones masculinas (cómo debe ser un hombre)

Cinco proscipciones masculinas (cómo no debe ser un hombre; “proscrito para el hombre”)

Seis prescripciones femeninas (cómo debe de ser una mujer)

Cinco proscipciones femeninas (cómo no debe ser una mujer; “proscrito para la mujer”)

1. Competente
2. Tiene sentido para los negocios
3. Inseguro/a
4. Egoísta
5. Apoya a los demás
6. Dominante
7. Humilde
8. Cariñoso/a
9. Alto en autoestima
10. Indeciso/a
11. Orientado hacia lo profesional
12. Crédulo/a - Ingenuo/a
13. Controlador/a
14. Simpático/a
15. Ambicioso/a
16. Exigente
17. Capaz
18. Tiene habilidades de liderazgo
19. Débil
20. Masculino/a
21. Interesado/a por los niños

22. Inteligente
23. Honesto/a
24. Emotivo/a - Sensible
25. Competitivo/a
26. Agresivo/a
27. Dubitativo/a – Vacilante
28. Ordenado/a
29. Bondadoso/a
30. Buena persona
31. Áspero/a
32. Amistoso/a
33. Habilidadoso/a
34. Femenino/a
35. Sensible hacia los demás
36. Con altos valores morales
37. Frío/a
38. Exitoso/a
39. Intimidante
40. Independiente
41. Sincero/a
42. Oportunista

Seis prescripciones masculinas (cómo debe ser un hombre)

Cinco proscipciones masculinas (cómo no debe ser un hombre; “proscrito para el hombre”)

Seis prescripciones femeninas (cómo debe de ser una mujer)

Cinco proscipciones femeninas (cómo no debe ser una mujer; “proscrito para la mujer”)

1. Competente
2. Tiene sentido para los negocios
3. Inseguro/a
4. Egoísta
5. Apoya a los demás
6. Dominante
7. Humilde
8. Cariñoso/a
9. Alto en autoestima
10. Indeciso/a
11. Orientado hacia lo profesional
12. Crédulo/a - Ingenuo/a
13. Controlador/a
14. Simpático/a
15. Ambicioso/a
16. Exigente
17. Capaz
18. Tiene habilidades de liderazgo
19. Débil
20. Masculino/a
21. Interesado/a por los niños

22. Inteligente
23. Honesto/a
24. Emotivo/a - Sensible
25. Competitivo/a
26. Agresivo/a
27. Dubitativo/a – Vacilante
28. Ordenado/a
29. Bondadoso/a
30. Buena persona
31. Áspero/a
32. Amistoso/a
33. Habilidadoso/a
34. Femenino/a
35. Sensible hacia los demás
36. Con altos valores morales
37. Frío/a
38. Exitoso/a
39. Intimidante
40. Independiente
41. Sincero/a
42. Oportunista

Seis prescripciones masculinas (cómo debe ser un hombre)

Cinco proscipciones masculinas (cómo no debe ser un hombre; “proscrito para el hombre”)

Seis prescripciones femeninas (cómo debe de ser una mujer)

Cinco proscipciones femeninas (cómo no debe ser una mujer; “proscrito para la mujer”)

1. Competente
2. Tiene sentido para los negocios
3. Inseguro/a
4. Egoísta
5. Apoya a los demás
6. Dominante
7. Humilde
8. Cariñoso/a
9. Alto en autoestima
10. Indeciso/a
11. Orientado hacia lo profesional
12. Crédulo/a - Ingenuo/a
13. Controlador/a
14. Simpático/a
15. Ambicioso/a
16. Exigente
17. Capaz
18. Tiene habilidades de liderazgo
19. Débil
20. Masculino/a
21. Interesado/a por los niños

22. Inteligente
23. Honesto/a
24. Emotivo/a - Sensible
25. Competitivo/a
26. Agresivo/a
27. Dubitativo/a – Vacilante
28. Ordenado/a
29. Bondadoso/a
30. Buena persona
31. Áspero/a
32. Amistoso/a
33. Habilidadoso/a
34. Femenino/a
35. Sensible hacia los demás
36. Con altos valores morales
37. Frío/a
38. Exitoso/a
39. Intimidante
40. Independiente
41. Sincero/a
42. Oportunista

Seis prescripciones masculinas (cómo debe ser un hombre)

Cinco proscipciones masculinas (cómo no debe ser un hombre; “proscrito para el hombre”)

Seis prescripciones femeninas (cómo debe de ser una mujer)

Cinco proscipciones femeninas (cómo no debe ser una mujer; “proscrito para la mujer”)

1. Competente
2. Tiene sentido para los negocios
3. Inseguro/a
4. Egoísta
5. Apoya a los demás
6. Dominante
7. Humilde
8. Cariñoso/a
9. Alto en autoestima
10. Indeciso/a
11. Orientado hacia lo profesional
12. Crédulo/a - Ingenuo/a
13. Controlador/a
14. Simpático/a
15. Ambicioso/a
16. Exigente
17. Capaz
18. Tiene habilidades de liderazgo
19. Débil
20. Masculino/a
21. Interesado/a por los niños

22. Inteligente
23. Honesto/a
24. Emotivo/a - Sensible
25. Competitivo/a
26. Agresivo/a
27. Dubitativo/a – Vacilante
28. Ordenado/a
29. Bondadoso/a
30. Buena persona
31. Áspero/a
32. Amistoso/a
33. Habilidadoso/a
34. Femenino/a
35. Sensible hacia los demás
36. Con altos valores morales
37. Frío/a
38. Exitoso/a
39. Intimidante
40. Independiente
41. Sincero/a
42. Oportunista

Seis prescripciones masculinas (cómo debe ser un hombre)

Cinco proscipciones masculinas (cómo no debe ser un hombre; “proscrito para el hombre”)

Seis prescripciones femeninas (cómo debe de ser una mujer)

Cinco proscipciones femeninas (cómo no debe ser una mujer; “proscrito para la mujer”)

1. Competente
2. Tiene sentido para los negocios
3. Inseguro/a
4. Egoísta
5. Apoya a los demás
6. Dominante
7. Humilde
8. Cariñoso/a
9. Alto en autoestima
10. Indeciso/a
11. Orientado hacia lo profesional
12. Crédulo/a - Ingenuo/a
13. Controlador/a
14. Simpático/a
15. Ambicioso/a
16. Exigente
17. Capaz
18. Tiene habilidades de liderazgo
19. Débil
20. Masculino/a
21. Interesado/a por los niños

22. Inteligente
23. Honesto/a
24. Emotivo/a - Sensible
25. Competitivo/a
26. Agresivo/a
27. Dubitativo/a – Vacilante
28. Ordenado/a
29. Bondadoso/a
30. Buena persona
31. Áspero/a
32. Amistoso/a
33. Habilidadoso/a
34. Femenino/a
35. Sensible hacia los demás
36. Con altos valores morales
37. Frío/a
38. Exitoso/a
39. Intimidante
40. Independiente
41. Sincero/a
42. Oportunista

Algunas teorías sobre cómo operan los estereotipos...

Status Characteristics theory (Shelley Correll y Cecilia Ridgeway)

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

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

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



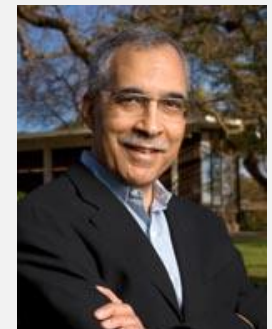
S. Correll



C. Ridgeway

Amenaza del estereotipo (Claude Steele y Joshua Aronson)

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



C. Steele

Social role theory (Alice Eagly,...)

Social role theory proposes that gender stereotypes arise out of men's and women's distributions into social roles. Women are regarded as more communal and less agentic than men because women have traditionally been associated with the homemaker role. Men are regarded as more agentic because they have traditionally been associated with the provider role. Differential judgments of agency and communality reflect social roles. Indeed, when women are depicted as employees, they are assigned more agentic qualities than otherwise, and when men are depicted as homemakers, they are assigned more communal qualities than otherwise...

https://en.wikipedia.org/wiki/Role_theory



Role congruity theory (Alice Eagly & Diekmann)

Role congruity theory proposes that a group will be positively evaluated when its characteristics are recognized as aligning with that group's typical social roles. Prejudice toward female leaders occurs because inconsistencies exist between the characteristics associated with the female gender stereotype and those associated with the typical leadership.

https://en.wikipedia.org/wiki/Role_Congruity_Theory

Stereotype Content Model (Susan Fiske; Amy Cuddy; Peter Glick)

distinguishes among qualitatively different types of prejudice based on the relative status and perceived interdependence (cooperative versus competitive) of target groups. The model differentiates stereotyped groups along two dimensions, competence and warmth, resulting in four combinations of warmth (high/low) by competence (high/low) stereotypes. Unique patterns of four intergroup emotions admiration, contempt, envy, and pity accompany each of the four warmth competence combinations.



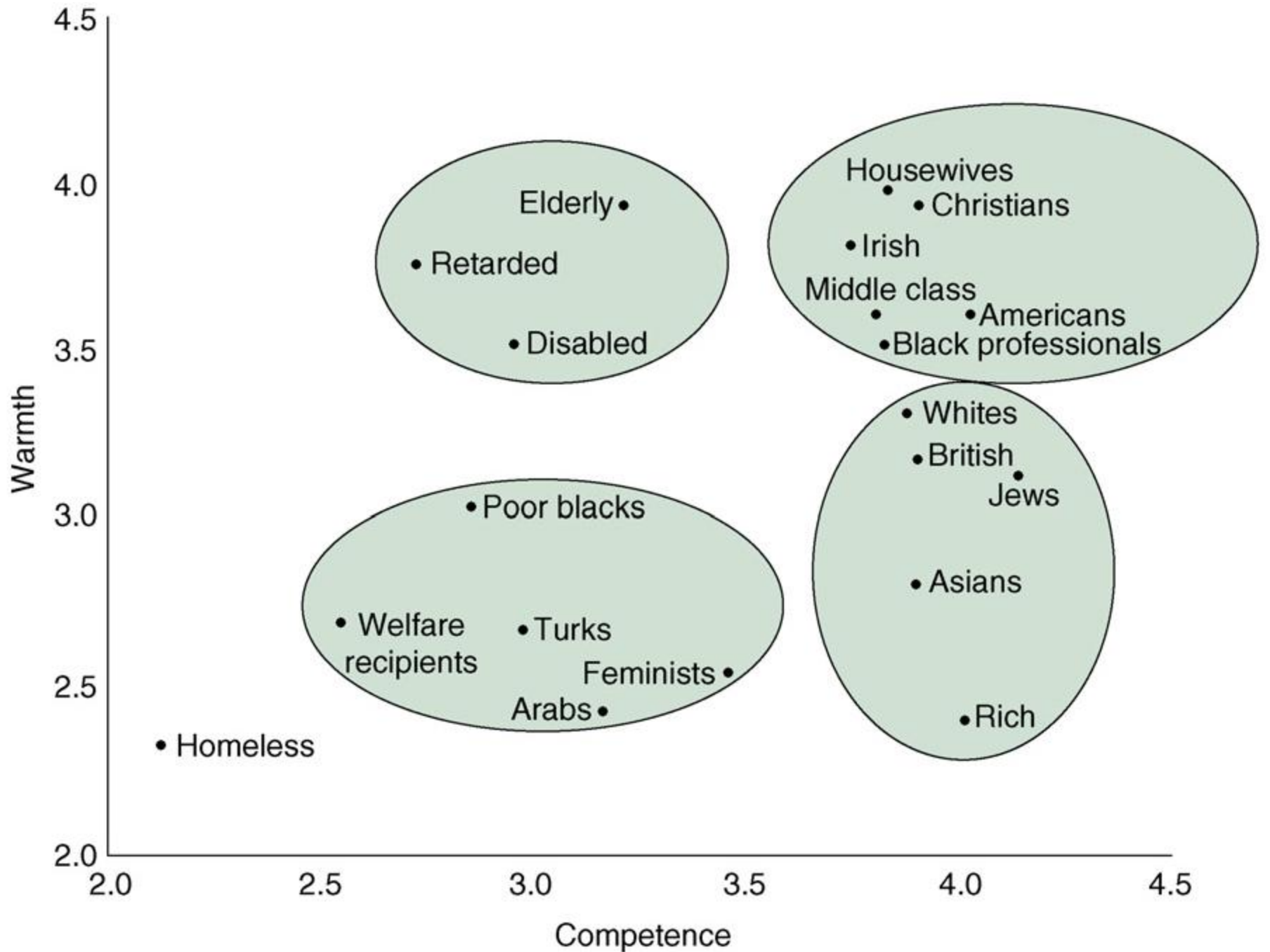
Susan Fiske



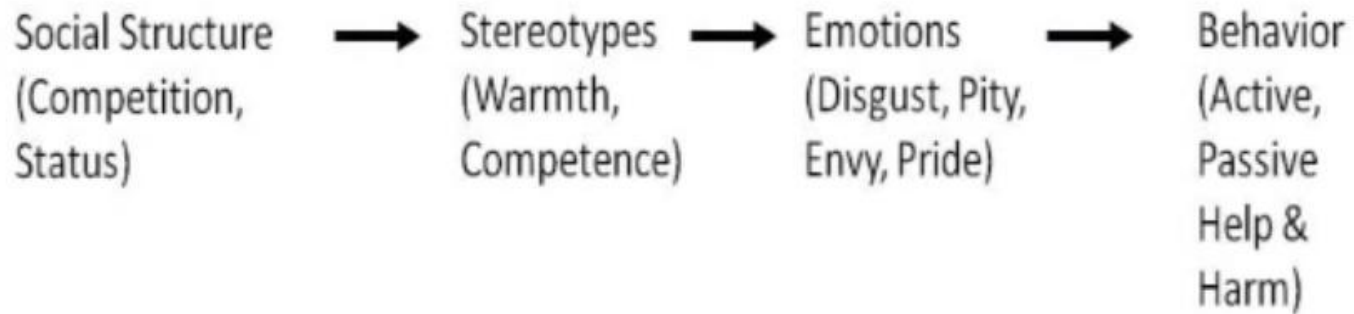
Amy Cuddy

https://en.wikipedia.org/wiki/Stereotype_content_model

		Competence	
		Low	High
Warmth	High	Paternalistic stereotype low status, not competitive (e.g., housewives, elderly people, disabled people)	Admiration high status, not competitive (e.g., ingroup, close allies)
	Low	Contemptuous stereotype low status, competitive (e.g., welfare recipients, poor people)	Envious stereotype high status, competitive (e.g., Asians, Jews, rich people, feminists)



Overall Causal Model



Universal Warmth & Competence?

- Over place
 - Each country's own groups
(Cuddy et al., *BJSP*, 2009; Durante et al., under review)
- Over time
 - Italian Fascists (Durante, Volpato, & Fiske, *EJSP*, 2008)
 - American students since Katz & Braly, 1933
(Bergsieker, Leslie, Constantine, & Fiske, *JPSP*, 2012)
- Over levels: Subtypes of
 - Women & men (Eckes, *PWQ*, 2002)
 - Immigrants (Lee & Fiske, *IJIR*, 2006)
 - Gay men (Clausell & Fiske, *Soc Cog*, 2005)
 - African Americans (Fiske, Bergsieker, Russell, & Williams, *DuBois Review*, 2009)
- Over species?

Ambivalent Sexism Theory (Peter Glick and Susan Fiske) to describe two forms of sexist prejudice, expressly hostile and subjectively benevolent.

Men who score high on the **Ambivalent Sexism Inventory (ASI)** may be:

- **hostile sexists** who dominate women, suspect them for being competitive, and resent them as sexual gatekeepers;
- **benevolent sexists** who paternalize women, value them if they cooperate, and regard them as having a kind of moral purity;
- or **ambivalent sexists** who, depending on the type of women they interact with, are alternately hostile or benevolent.

Ambivalent sexists can reconcile their seemingly contradictory attitudes by directing hostility toward female professionals and benevolence toward homemakers (Glick et al., 1997).

The Ambivalent Sexism Inventory (ASI)

Relationships Between Men and Women

Below is a series of statements concerning men and women and their relationships in contemporary society. Please indicate the degree to which you agree or disagree with each statement using the following scale: 0 = disagree strongly; 1 = disagree somewhat; 2 = disagree slightly; 3 = agree slightly; 4 = agree somewhat; 5 = agree strongly.

- B(I) 1. No matter how accomplished he is, a man is not truly complete as a person unless he has the love of a woman.
- H 2. Many women are actually seeking special favors, such as hiring policies that favor them over men, under the guise of asking for "equality."
- B(P)* 3. In a disaster, women ought not necessarily to be rescued before men.
- H 4. Most women interpret innocent remarks or acts as being sexist.
- H 5. Women are too easily offended.
- B(I)* 6. People are often truly happy in life without being romantically involved with a member of the other sex.
- H* 7. Feminists are not seeking for women to have more power than men.
- B(G) 8. Many women have a quality of purity that few men possess.
- B(P) 9. Women should be cherished and protected by men.
- H 10. Most women fail to appreciate fully all that men do for them.
- H 11. Women seek to gain power by getting control over men.
- B(I) 12. Every man ought to have a woman whom he adores.
- B(I)* 13. Men are complete without women.
- H 14. Women exaggerate problems they have at work.
- H 15. Once a woman gets a man to commit to her, she usually tries to put him on a tight leash.
- H 16. When women lose to men in a fair competition, they typically complain about being discriminated against.
- B(P) 17. A good woman should be set on a pedestal by her man.
- H* 18. There are actually very few women who get a kick out of teasing

men by seeming sexually available and then refusing male advances.

- B(G) 19. Women, compared to men, tend to have a superior moral sensibility.
- B(P) 20. Men should be willing to sacrifice their own well being in order to provide financially for the women in their lives.
- H* 21. Feminists are making entirely reasonable demands of men.
- B(G) 22. Women, as compared to men, tend to have a more refined sense of culture and good taste.

Note. Copyright 1995 by Peter Glick and Susan T. Fiske. Use of this scale requires permission of one of the authors. A Spanish-language version of the ASI is available from the authors. H = Hostile Sexism, B = Benevolent Sexism, (P) = Protective Paternalism, (G) = Complementary Gender Differentiation, (I) = Heterosexual Intimacy, * = reverse-scored item.

Scoring Instructions

The ASI may be used as an overall measure of sexism, with hostile and benevolent components equally weighted, by simply averaging the score for all items after reversing the items listed below. The two ASI subscales (Hostile Sexism and Benevolent Sexism) may also be calculated separately. For correlational research, purer measures of HS and BS can be obtained by using partial correlations (so that the effects of the correlation between the scales is removed).

Reverse the following items (0 = 5, 1 = 4, 2 = 3, 3 = 2, 4 = 1, 5 = 0): 3, 6, 7, 13, 18, 21.

Hostile Sexism Score = average of the following items: 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21.

Benevolent Sexism Score = average of the following items: 1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 22.

Received April 12, 1994

Revision received September 6, 1995

Accepted October 19, 1995 ■

- **Paula England**

<http://sociology.as.nyu.edu/object/paulaengland.html>



England's research showed **that both men and women earn less if they work in a predominantly female occupation**, even after adjusting for differences between occupations in the skill and education they require. She called this a type of sex discrimination distinct from lack of equal pay for equal work in the same job, and distinct from the hiring discrimination against women trying to enter jobs. She argued that **employers—consciously or unconsciously—take the sex composition of jobs into account when they set pay levels, acting as if jobs done by women can't be worth much**. She argued that **this bias reflects a general cultural devaluation of women and roles associated with women**, and that institutional inertia cements this bias into wage structures. She also showed that when occupations feminize, their pay goes down. England has also studied **how gender norms structure the college hookup culture**, which features nonrelational sex.

- **Arlie Russell Hochschild**

Arlie Russell Hochschild is a professor emerita of sociology at the University of California, Berkeley. Her books include: *The Managed Heart, The Second Shift; The Time Bind, The Commercialization of Intimate Life* and the co-edited *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Her latest book is *So How's the Family? And Other Essays*. Hochschild explores the many ways we manage our emotions in personal life and also perform emotional labor in the American workplace and around the globe. For Hochschild's work on emotion management, see interviews ([Key Pedagogic Thinkers](#)) and ([Emotional Labor Around the World: An Interview with Arlie Hochschild](#)). Her most recent work explores the growing political divide in America, and the need for each side to climb an "empathy wall" to begin dialogue with those on the other side. She reports on five years of field work among Tea Party enthusiasts in Louisiana in her forthcoming book (*Strangers in Their Own Land: Anger and Mourning on the American Right*) (September 6, 2016).

https://en.wikipedia.org/wiki/Arlie_Russell_Hochschild



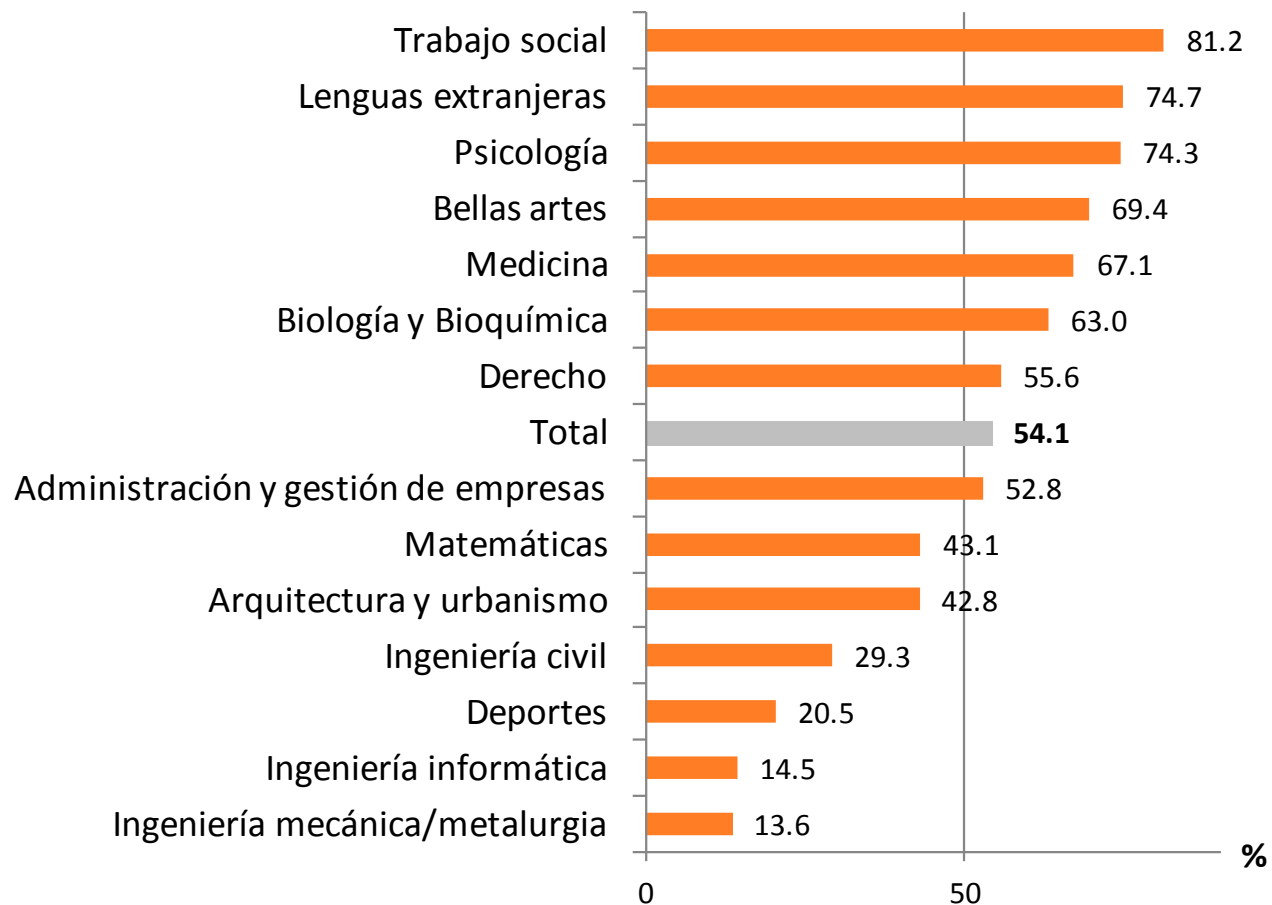
¿Realmente son las mujeres peores en matemáticas?

Resultados promedio de las pruebas PISA de matemáticas 2012

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

Segregación de género en las carreras universitarias

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



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

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

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

Salario medio anual bruto en varios sectores (2013)

Sectores	Salario medio bruto anual
Suministro de energía	52,827.6 €
Actividades financieras	39,607.5 €
Actividades sanitarias	24,804.4 €
Educación	21,947.0 €

Encuesta de Estructura Salarial, INE

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133&file=inebase>

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

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

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

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

- Muestra de 127 profesores/investigadores de varias facultades de ciencias de EEUU (intensivas en investigación)
- Tenían que evaluar una candidatura para un puesto de responsable de laboratorio de la facultad.

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

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

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

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

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

Recuérdense las declaraciones sexistas de Lawrence Summers...

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

Algunos resultados del estudio de Moss-Racusin:

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

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

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

Algunos resultados del estudio de Moss-Racusin:

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

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

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

Algunos resultados del estudio de Moss-Racusin:

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

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

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

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

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

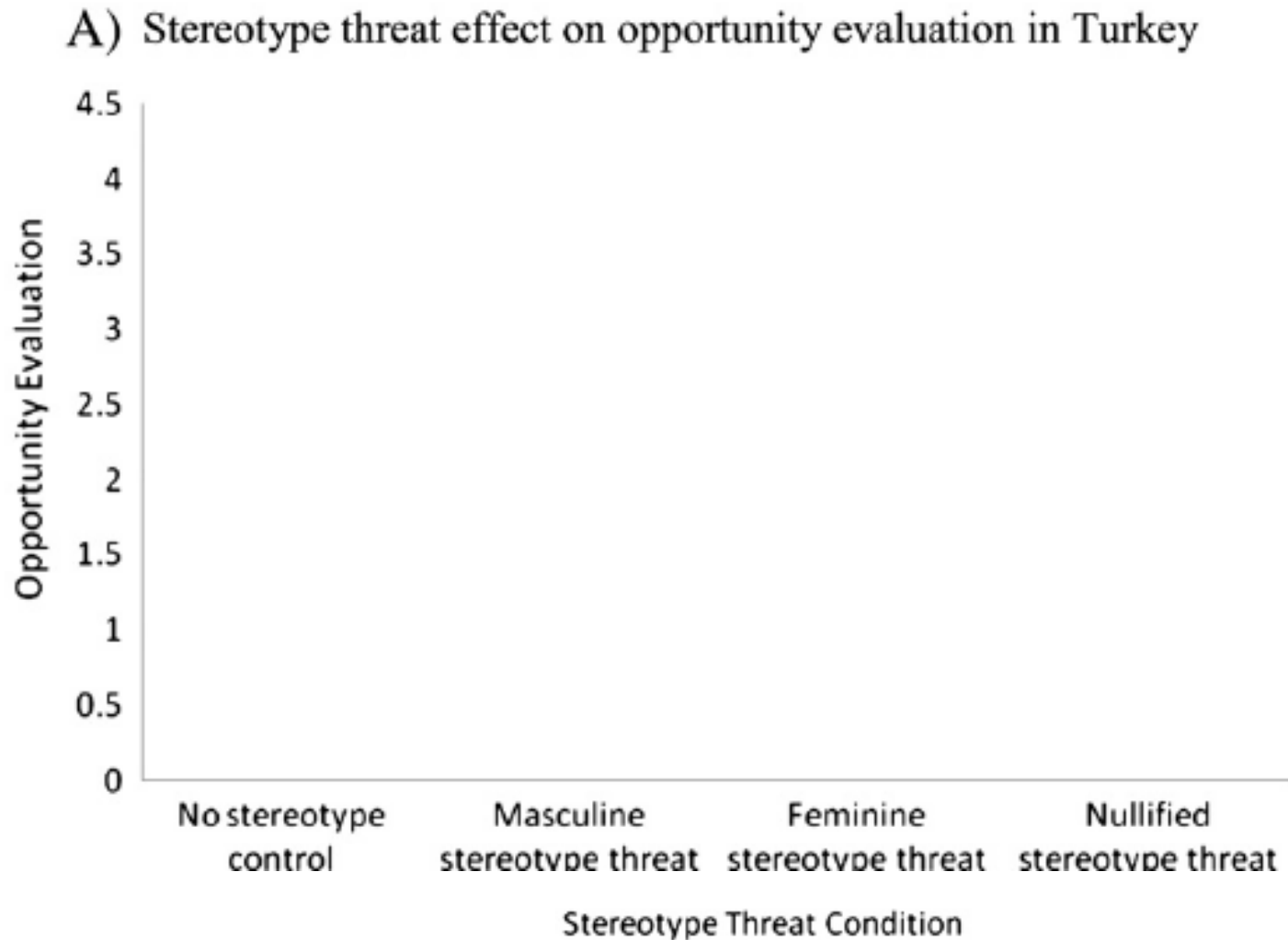
“Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective”,

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

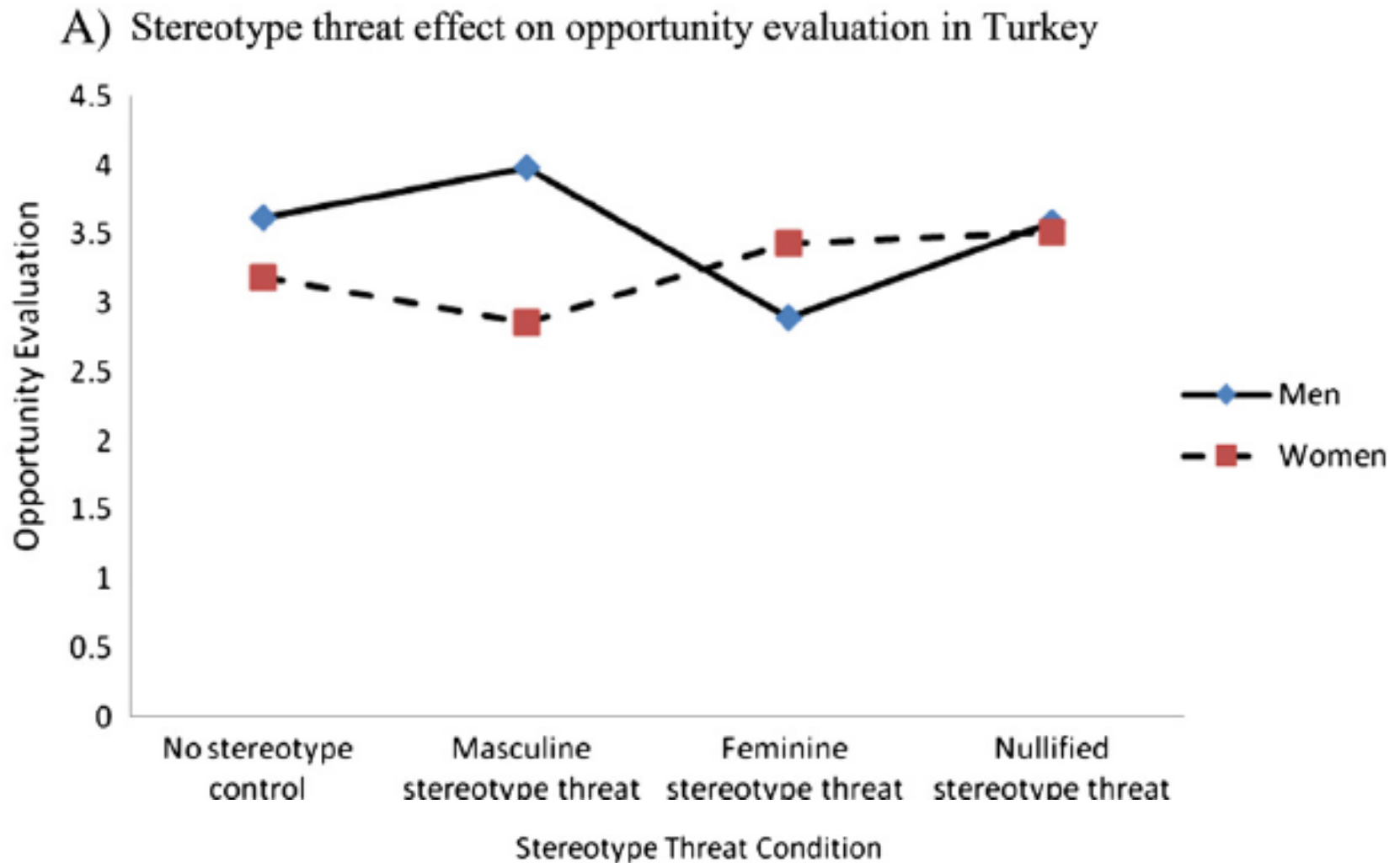
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0883902613000177>

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

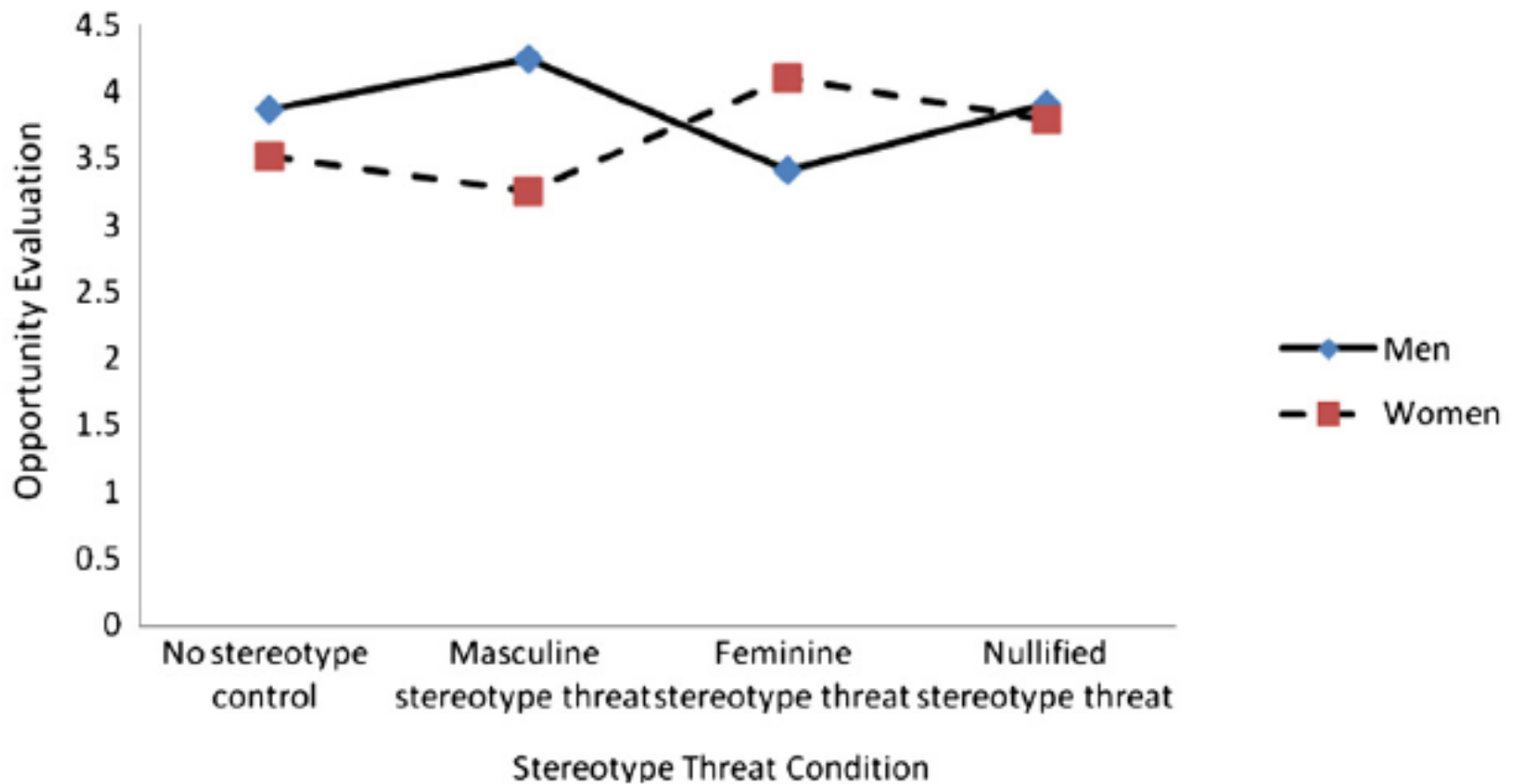
Algunos resultados del estudio de Gupta *et al.* (2014):



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



B) Stereotype threat effect on opportunity evaluation in the US

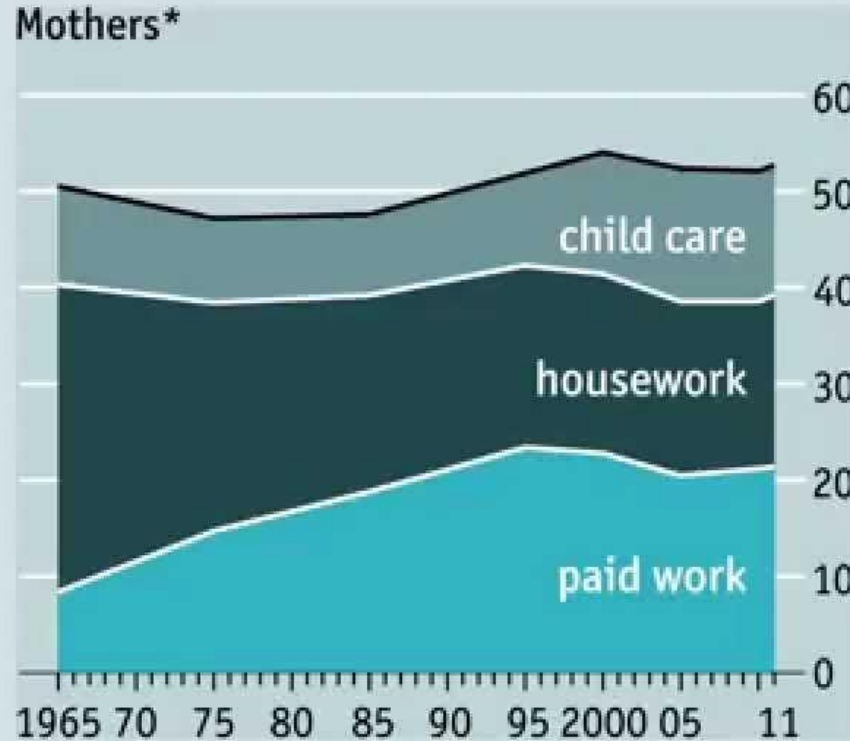


Evolution of time use in “domestic work & care” in USA

Fewer chores, more bedtime stories

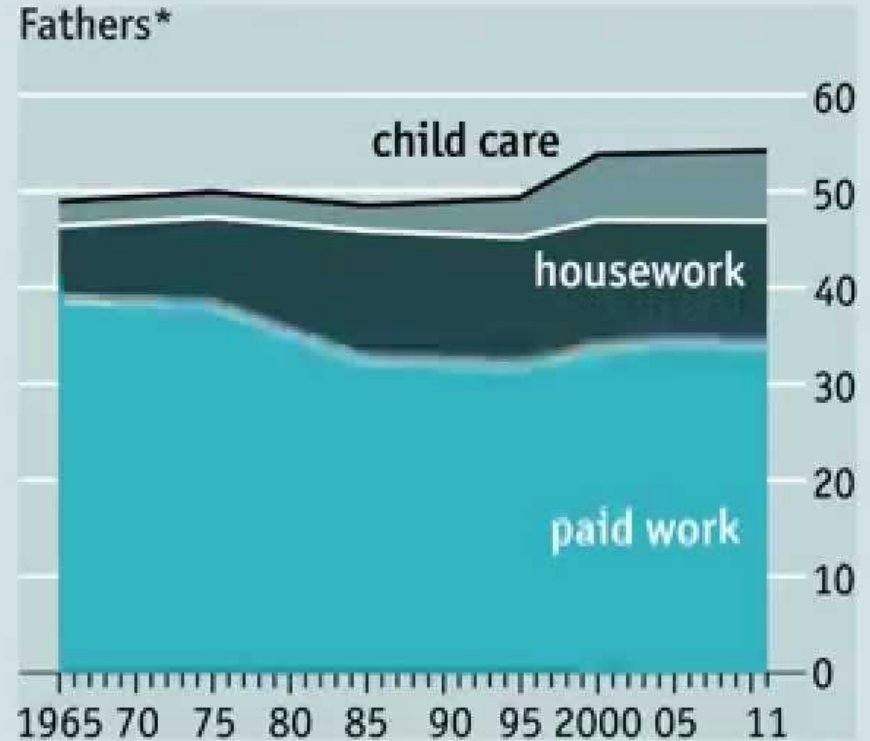
Average number of hours per week in America spent on:

Mothers*



Sources: Pew Research Centre;
Bureau of Labour Statistics

Fathers*



*Adults aged 18-64 with at least one child under 18 living in household

<https://www.youtube.com/watch?v=Utjhfn0eSI>

Implicit association test (IAT); Greenwald, Nosek, and Banaji (2003)

(Para administrar el IAT Empleamos la versión de **Meade, A. W. (2009)**: “FreeIAT: An Open-Source Program to Administer the Implicit Association Test”, *Applied Psychological Measurement*, 33(8), 643.)

El **test de asociación implícita** (implicit-association test, IAT) es una medida dentro de la psicología social diseñada para detectar la fuerza de la asociación automática que la persona tiene entre las representaciones mentales de los objetos (conceptos) en la memoria; se utiliza ampliamente en la investigación en el campo de la psicología social.

Test de asociación implícita para medir en qué medida la persona **asocia el cuidado del bebé con la madre y no tanto con el padre**

Las cinco fases de la prueba son:

- 1º [Práctica] Clasificar imágenes de cuidado del bebé (izq.) y del trabajo (der.)
- 2º [Práctica] Clasificar palabras femeninas (izq.) y masculinas (der.)
- 3º [Prueba] Clasificar imágenes-palabras en concordancia con estereotipo: bebé/femenino (izq.) y trabajo/masculino (der.)
- 4º [Práctica] Clasificar imágenes, cambiándolas de lado: trabajo (izq.) y bebé (der.)
- 5º [Prueba] Clasificar imágenes-palabras en contra del estereotipo: trabajo/femenino (izq.) y bebé/masculino (der.)

(Score positivo = hay asociación cuidado del bebé-madre)

Cuidado del bebe

You will be presented with a set of words or images to classify into groups using the 'e' and 'i' keys on the keyboard. Classify items as quickly as you can while making as few mistakes as possible. Going too slow or making too many mistakes will result in an uninterpretable score. The following is a list of category labels and the items that belong to each of those categories.

Category

Femenino

Masculino

First set of images

Second set of images

Items

Ella, Mujer, Femenino, Chica, Esposa

El, Hombre, Masculino, Chico, Esposo

Cuidado del bebe

Trabajo

Keep in mind

- * Two labels at the top will tell you which words or images go with each key.
- * Keep your index fingers on the 'e' and 'i' keys to enable rapid response.
- * Each word or image has a correct classification.
- * The test gives no results if you go slow -- Please try to go as fast as possible.
- * Expect to make a few mistakes because of going fast. That's OK.

I am ready to begin


Exit

1º [Práctica] Clasificar imágenes de cuidado del bebé (izq.) y del trabajo (der.)

FreeIAT

Cuidado del bebe

Trabajo



Keep your index fingers on the 'e' and 'i' keys

2º [Práctica] Clasificar palabras femeninas (izq.) y masculinas (der.)



The screenshot shows a window titled "FreeIAT" with a black background. At the top left, the text "FreeIAT" is visible. At the top right, there is a close button with an "X" icon. In the center of the screen, the word "Ella" is displayed in blue. Above "Ella", the word "Femenino" is on the left and "Masculino" is on the right, both in red. At the bottom center, the instruction "Keep your index fingers on the 'e' and 'i' keys" is written in red.

3º [Prueba] Clasificar imágenes-palabras en concordancia con estereotipo: bebé/femenino (izq.) y trabajo/masculino (der.)

Cuidado del bebe
Femenino



Trabajo
Masculino


Keep your index fingers on the 'e' and 'i' keys

4º [Práctica] Clasificar imágenes, cambiándolas de lado: trabajo (izq.) y bebé (der.)

FreeIAT

Trabajo

Cuidado del bebe



Keep your index fingers on the 'e' and 'i' keys

5º [Prueba] Clasificar imágenes-palabras en contra del estereotipo:
trabajo/femenino (izq.) y bebé/masculino (der.)

Trabajo
Femenino



Cuidado del bebe
Masculino

Keep your index fingers on the 'e' and 'i' keys

Compatible con estereotipo

Incompatible con estereotipo

1. The participant's ID	2. The Greenwald, Nosek, and Banaji (2003) overall IAT score (GNB score)	6. The average response time (in ms) for Stage 3 in the raw metric	7. The average response time (in ms) for Stage 5 in the raw metric	10. The time/date that the IAT was completed
10_Eva	0.319	688.778	846.356	29/09/2015 16:43:49
11_Miguel	0.165	826.444	895.689	29/09/2015 16:49:48
12_JuanManuel	0.506	790.556	1704.844	30/09/2015 17:23:31
13_MJesus	0.996	631.111	953.844	30/09/2015 18:53:24
14_AnaRosa	0.635	586.356	1185.000	01/10/2015 15:09:18
15_Marisa	0.724	642.933	863.711	03/10/2015 11:30:50
17_Alumna	0.875	594.622	813.467	05/10/2015 15:51:59
19_Alumnado_Eva	0.493	724.933	1113.800	07/10/2015 15:19:54
21_Alumnado_Eva	0.533	761.089	862.067	07/10/2015 15:30:30
23_Alumnado_Eva	0.713	676.578	905.244	07/10/2015 15:45:05
1_Gh_Stud_M	0.862	795.333	1094.978	13/10/2015 19:19:23
2_Gh_Stud_M_Obed	0.750	654.956	1018.133	15/10/2015 13:47:39

Usos del tiempo. Las mujeres tienen una carga de trabajo mayor (España 2009-10)

Distribución de actividades en un **día promedio**

	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

Nota: Población de 10 años en adelante

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

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do;jsessionid=81CCD597BE6DAFBFDA4808DBAD92FADF.jaxi03?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&L=1>

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

