



“¿Cuáles son las causas últimas de la brecha salarial de género?”

José Andrés Fernández Cornejo

Universidad Complutense de Madrid,

Grupo de investigación

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

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

joaferna@ucm.es

Instituto de Ciencias Económico Administrativas
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

15 noviembre 2018

Punto de partida: brecha salarial

Brecha salarial de género en España 2016

Brecha salarial en España (2016)			
	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario medio anual bruto	20.131,41 €	25.924,43 €	22,3%

Encuesta de Estructura Salarial,

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Brecha salarial de género en España 2016

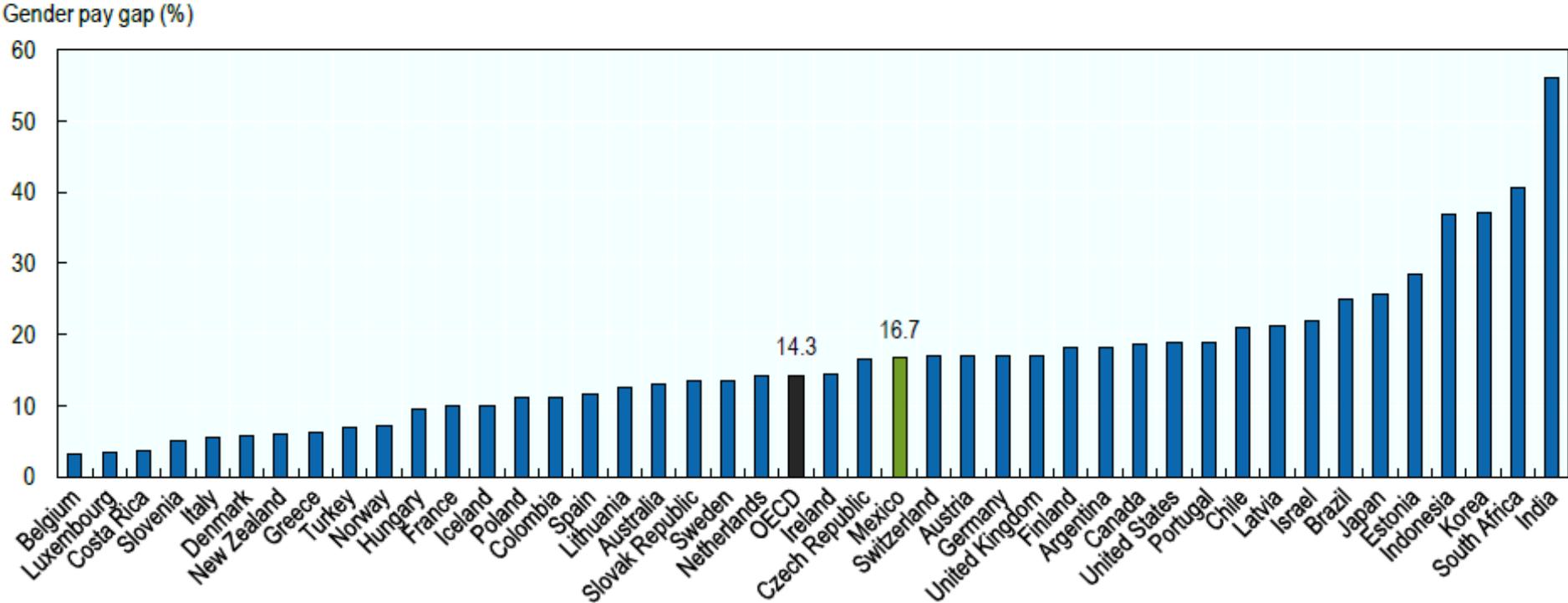
Brecha salarial en España (2016)			
	Mujeres	Hombres	Brecha
Salario medio anual bruto	20.131,41 €	25.924,43 €	22,3%
Salario medio anual bruto por hora	13,60 €	15,94 €	14,7%

Encuesta de Estructura Salarial,

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Brecha salarial de género en países de la OCDE

Gender pay gap, 2015 or latest available year



(Gender gap in median monthly earnings, for full-time employees)

- **¿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

- **¿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

- Detrás de esas causas directas están las normas sociales de género y la **situación de desigualdad de género estructural**.

Dos ámbitos en que se manifiesta esa desigualdad de género estructural son:

- La existencia de **estereotipos y sesgos de género** que afectan negativamente a las mujeres en el mercado laboral.
- La **falta de corresponsabilidad mujer-hombre** en el uso de las medidas de conciliación y en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos

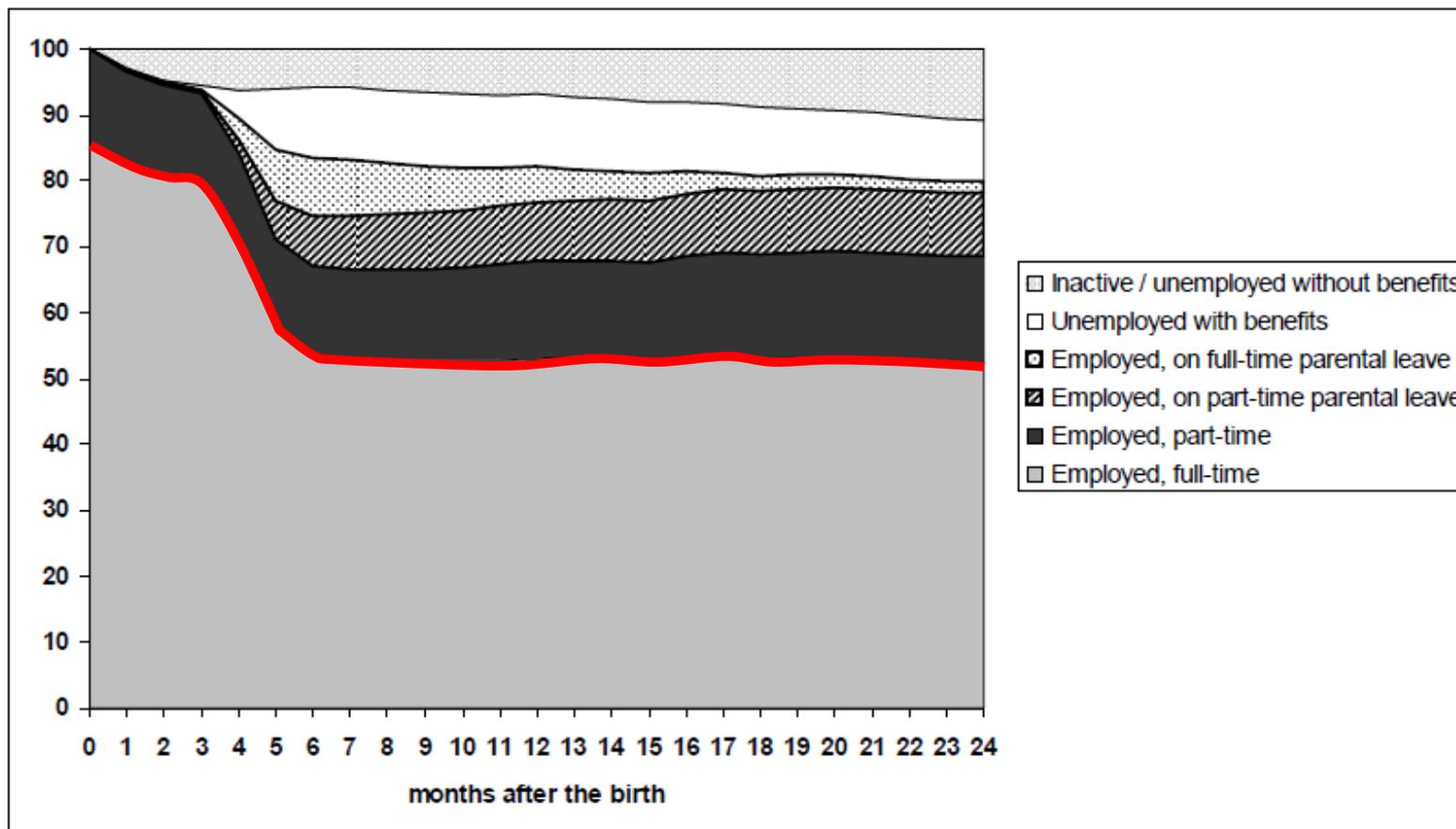
1.

Falta de corresponsabilidad en el uso de las medidas de conciliación y penalización por maternidad.

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

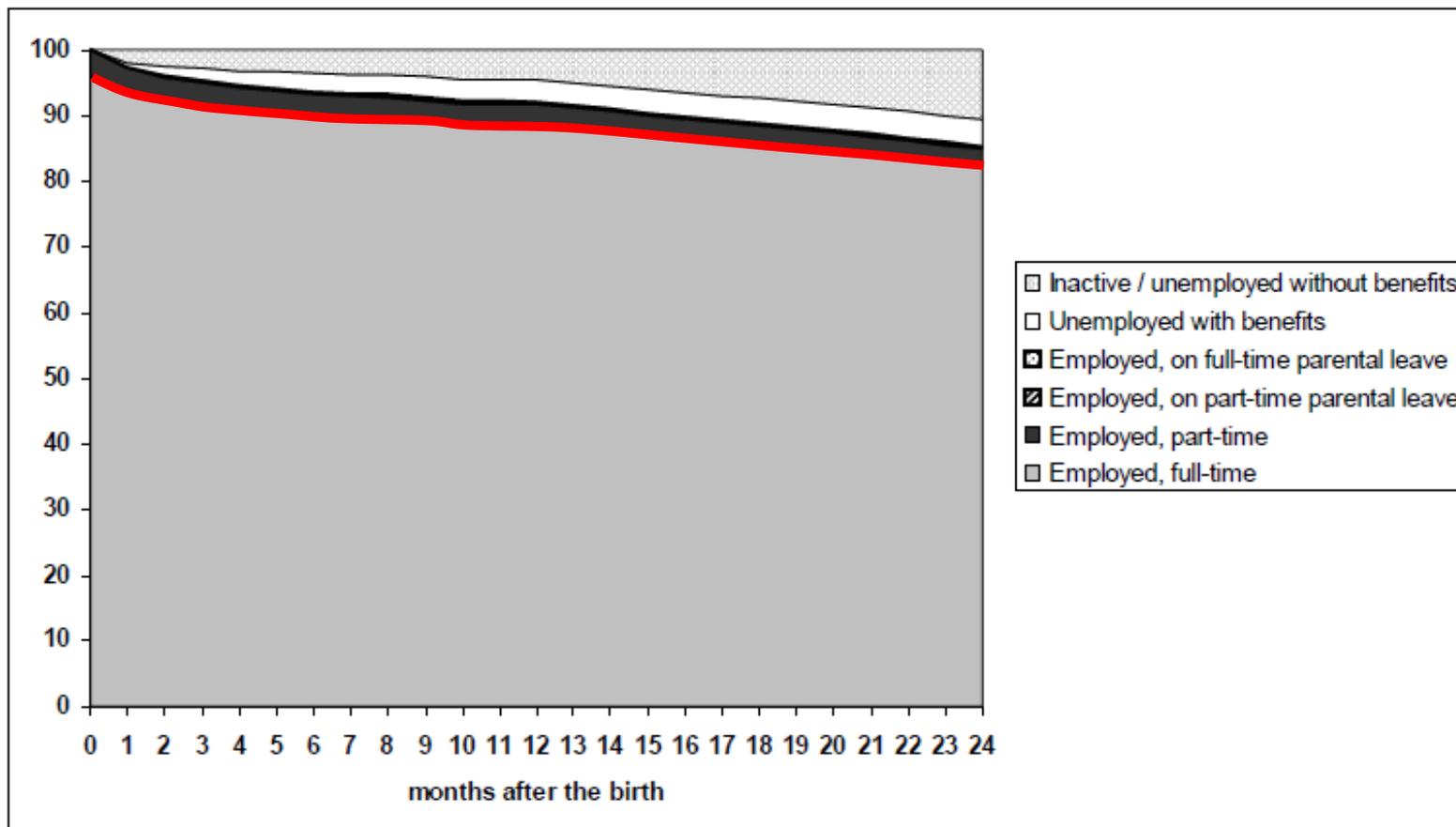
¿Cómo es la reincorporación al trabajo tras tener un hijo/a?

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.

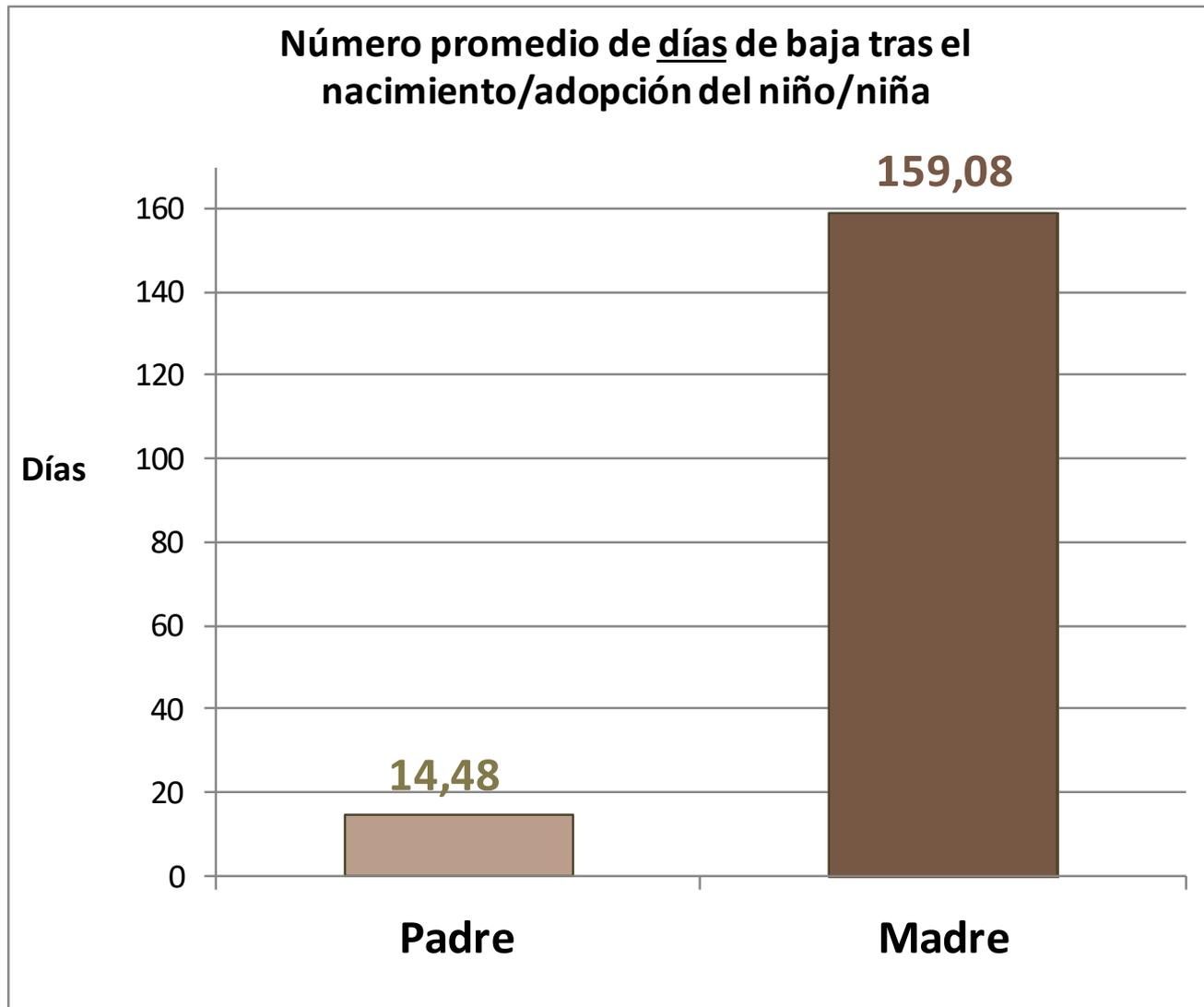


¿Cómo es la reincorporación al trabajo tras tener un hijo/a?

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.

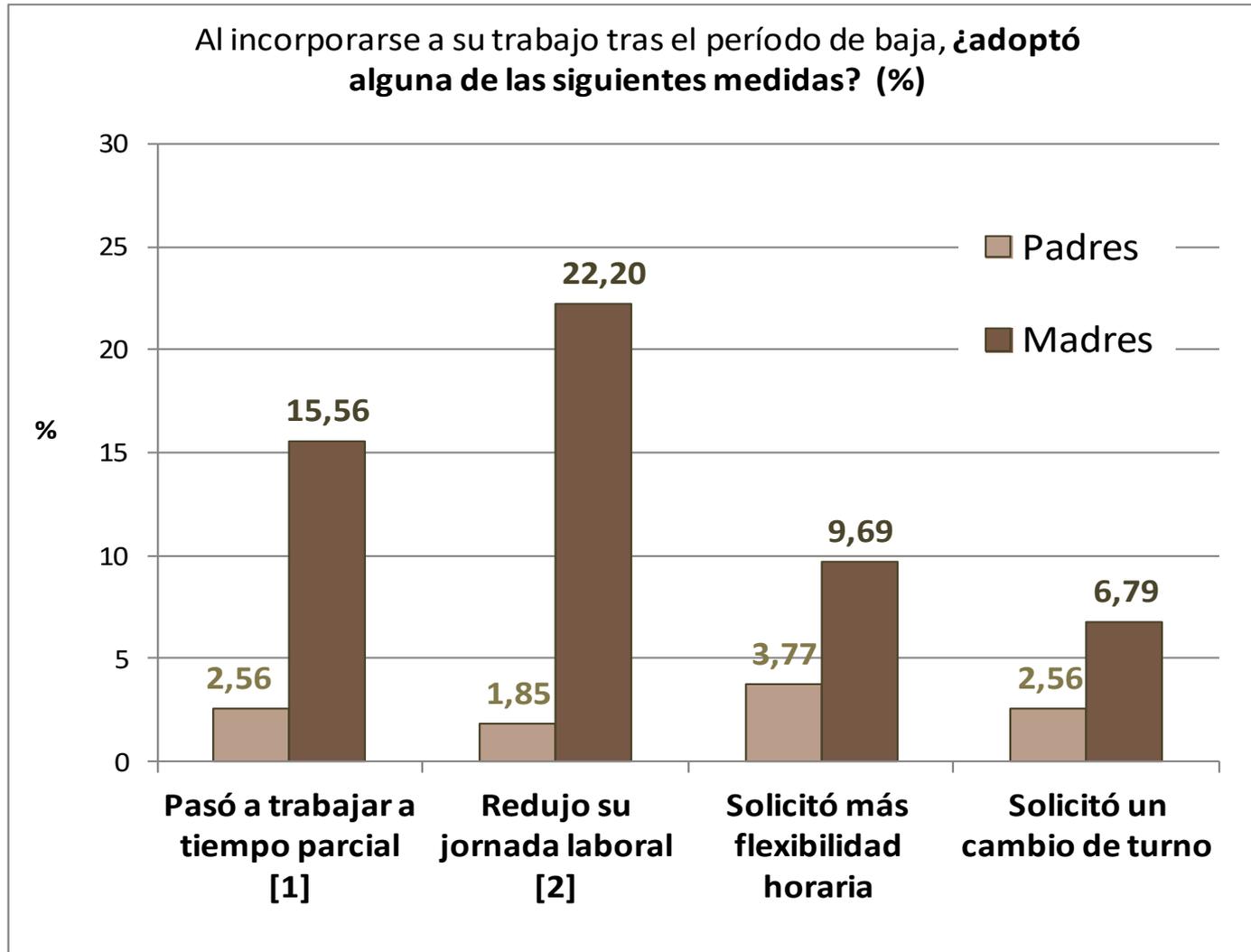


Los padres utilizan las medidas de conciliación mucho menos que las madres



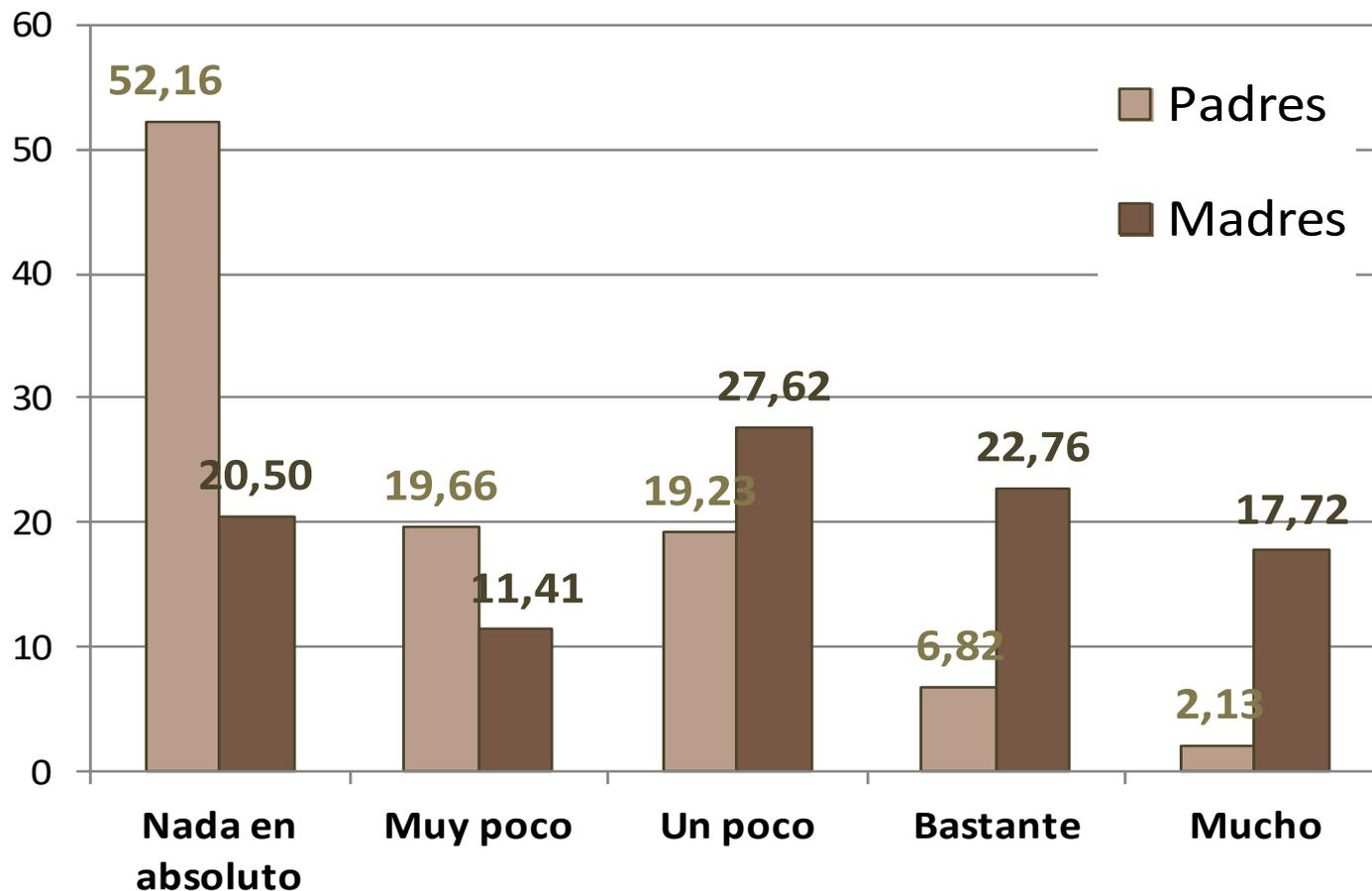
Filtro: madres/padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia. **2016**

Fuente: ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL ENTRE LAS PAREJAS CON HIJOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2018-08-20-Brecha%20madre-padre%20uso%20conciliaci%C3%B3n%202018.pdf>



Filtro: madres/padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

En su opinión, el hecho de ser padre/madre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?



Filtro: madres/padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

2.

A nosotros nos interesa particularmente la investigación basada en el uso de **experimentos controlados para la detección de sesgos de género**. Como ejemplos del tipo de investigación que existe en este área, aquí vamos a mostrar tres investigaciones:

- Penalización por maternidad
- Penalización a los padres varones que usan las medidas de conciliación
- Sesgos de género en la recomendación de estudiar ingeniería

¿Penalización por maternidad por parte del empleador?

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

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

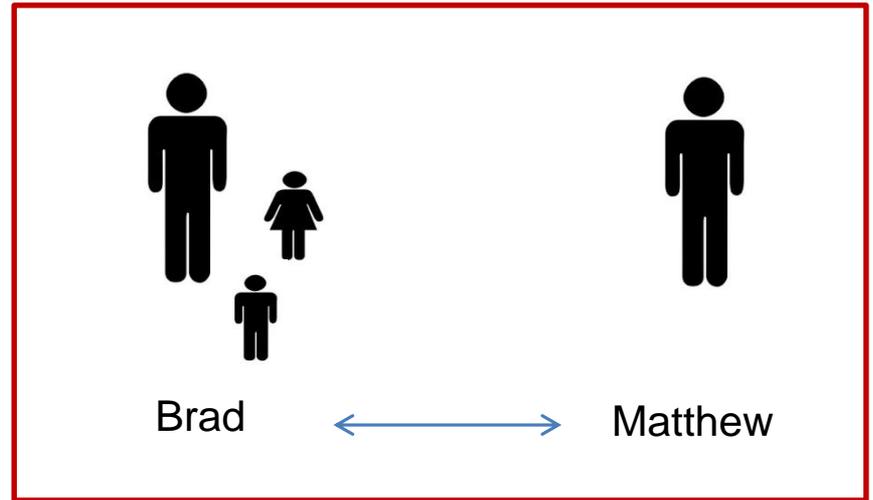
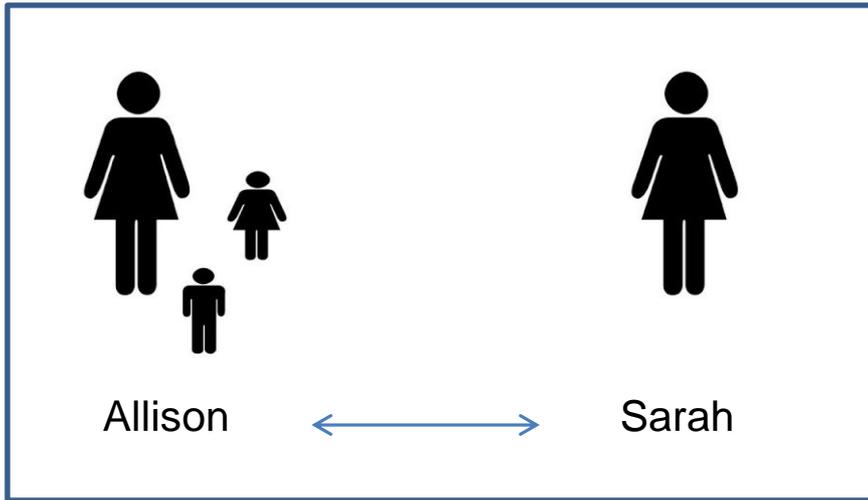
“Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?”,

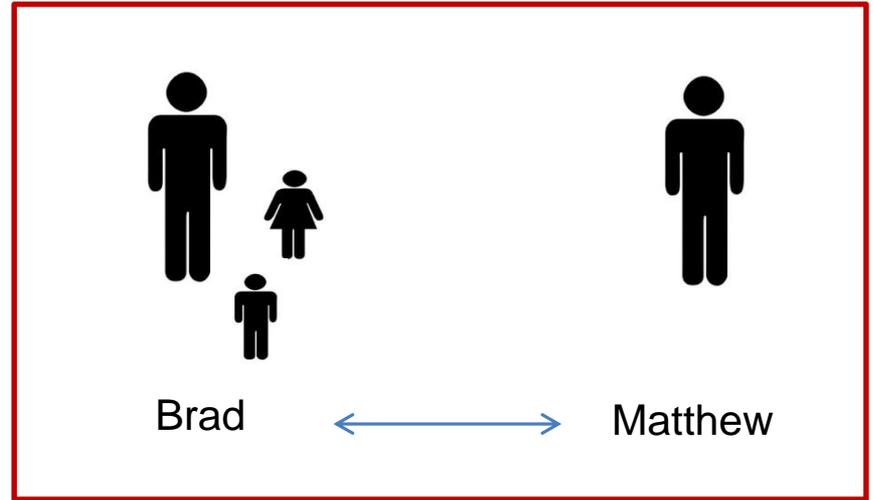
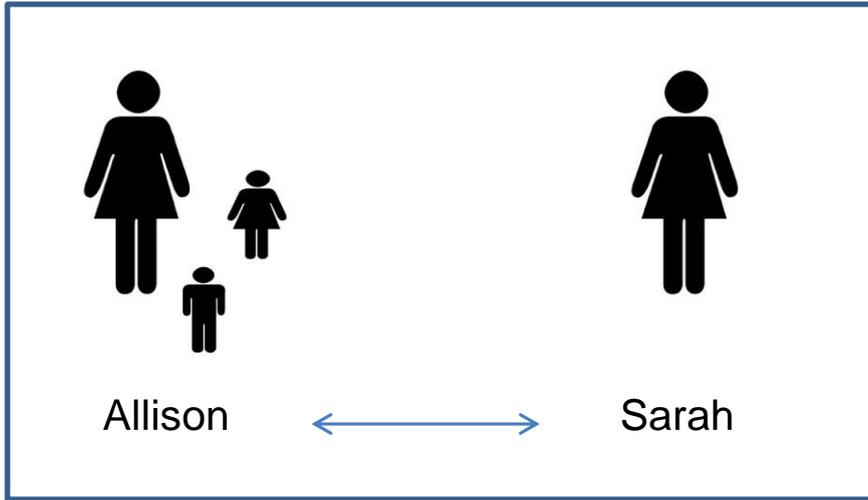
American Journal of Sociology, 112(5), pp. 1297-1339

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

¿Son penalizadas laboralmente las madres respecto de las no madres?

- Muestra de 192 estudiantes de grado de una universidad de EEUU
- Tenían que evaluar una candidatura como si fueran directivos de rrhh de una empresa que se supone que quería contratar a alguien para un puesto de responsable del área de marketing.
- Se asignó aleatoriamente a los participantes a perfiles madre/no madre y padre/no padre

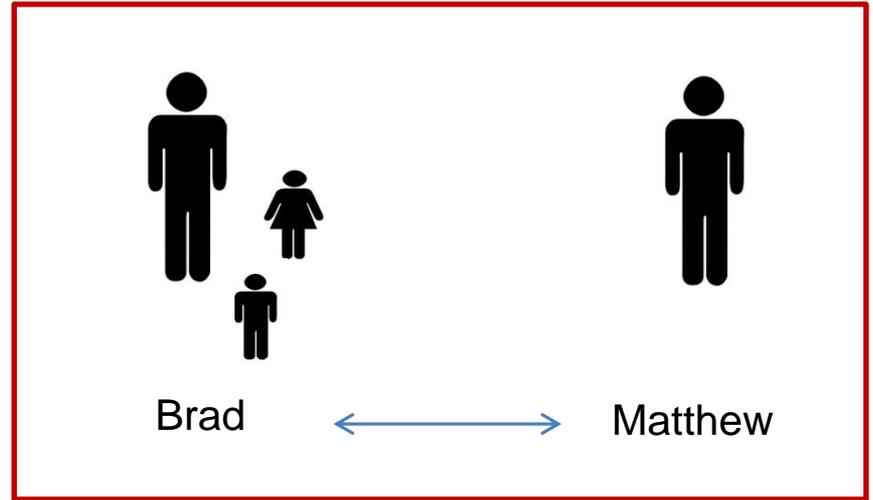
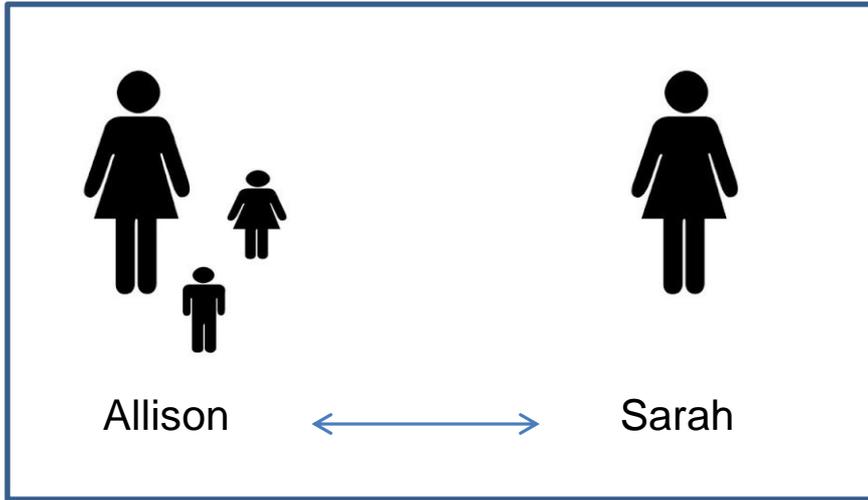




Contrataría

47%

84%



Contrataría

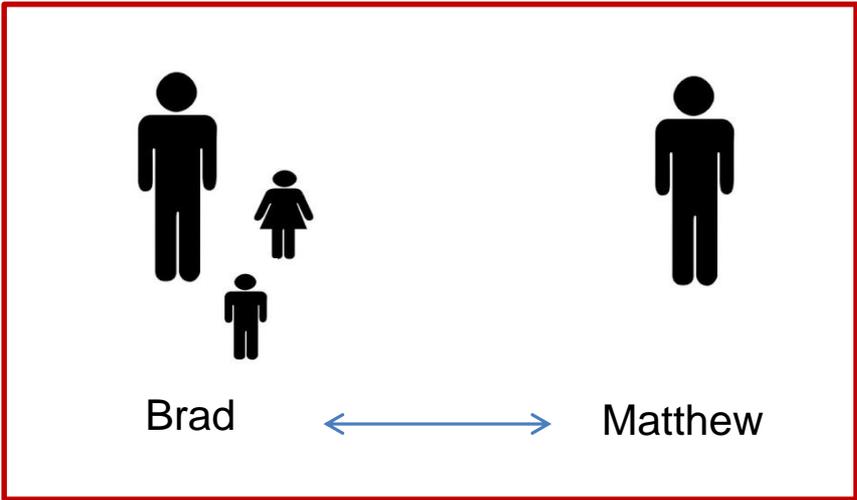
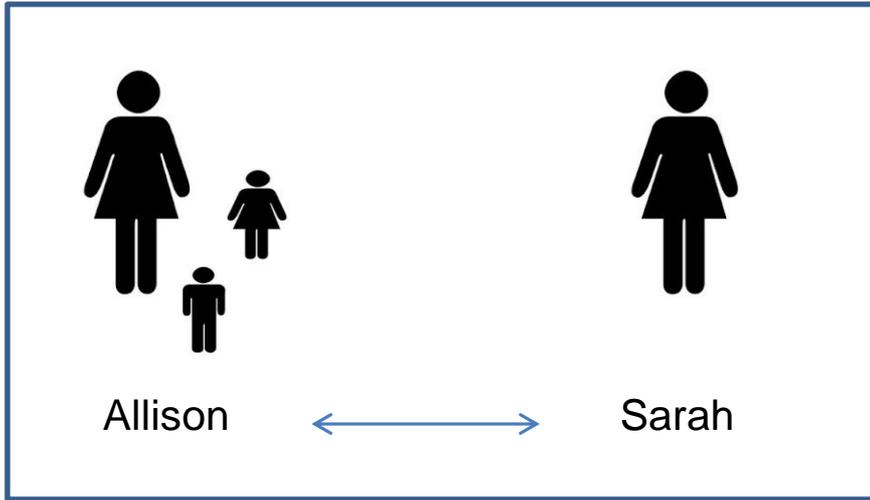
47%

84%

Salario ofrecido

137.000\$

148.000\$



Contrataría

47%

84%

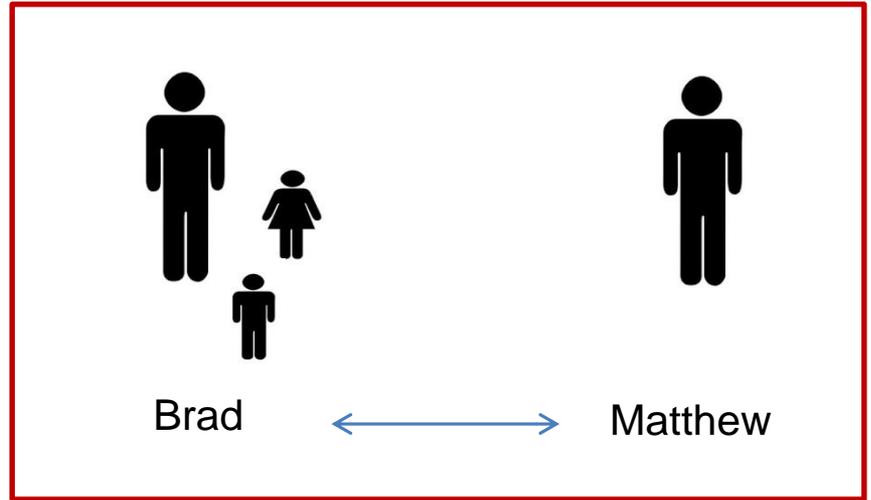
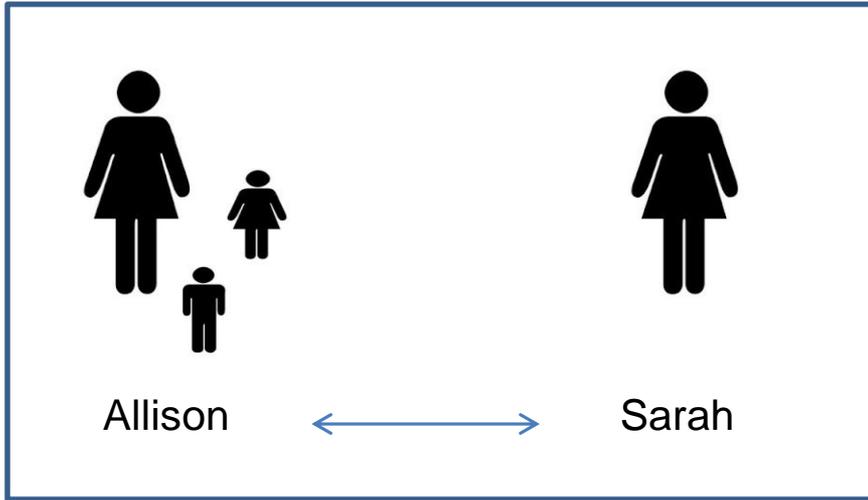
73%

62%

Salario ofrecido

137.000\$

148.000\$



Contrataría

47%

84%

73%

62%

Salario ofrecido

137.000\$

148.000\$

150.000\$

144.000\$

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.

Pero también parece que existe penalización contra los padres varones que usan las medidas de conciliación

Artículo (2018):

“Penalizing fathers who use family-friendly arrangements. Comparative study with university students from Ghana and Spain”

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2018-03-04-Paper%20%20-%20Penalizing%20fathers%203.pdf>

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

Experimento realizado con 925 alumnos universitarios (430 en España y 495 en Ghana) que tienen que evaluar un cv:

2 factores y 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

(Basado en Vandello et al. 2013 <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/josi.12016/epdf>)

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.

España							
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
1. Comprometido	102	6,186	0,700	110	4,991	,934	124,0 ***
2. Confiable	102	5,549	0,712	110	5,427	,760	102,2
3. Dedicado	102	5,863	0,821	110	4,918	,987	119,2 ***
4. Valioso	102	5,422	0,776	110	5,255	1,044	103,2
5. Darle tarea importante	102	5,402	1,017	110	5,227	1,186	103,3
6. Pieza clave	101	4,950	1,033	110	4,873	1,264	101,6
7. Alguien con quien trabajar	102	4,775	1,098	110	5,118	1,290	93,3 *
8. Persistente	101	5,663	0,993	110	4,909	1,208	115,4 ***
9. Trabajador eficaz	102	5,333	1,146	110	5,245	1,051	101,7
P2. Contratar como consultor	102	5,417	1,017	110	5,259	,986	103,0
P4. Recomendar promoción	102	5,446	0,917	110	5,005	1,001	108,8 ***
P5. Aumento salarial (0-8%)	102	4,946	1,509	110	4,087	1,824	121,0 ***



Ghana								
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada				
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa	
1. Comprometido	123	6,236	0,888	143	5,273	1,206	118,3	***
2. Confiable	123	5,553	1,356	143	4,839	1,282	114,7	***
3. Dedicado	123	5,984	1,071	143	5,056	1,357	118,4	***
4. Valioso	123	6,154	0,967	143	5,343	1,217	115,2	***
5. Darle tarea importante	123	6,049	0,904	143	4,818	1,499	125,5	***
6. Pieza clave	123	5,683	1,289	143	4,867	1,459	116,8	***
7. Alguien con quien trabajar	123	5,740	1,115	143	5,168	1,543	111,1	***
8. Persistente	123	5,780	1,090	143	5,035	1,371	114,8	***
9. Trabajador eficaz	123	5,748	1,113	143	5,308	1,240	108,3	***
P2. Contratar como consultor	123	5,634	1,058	143	5,140	1,303	109,6	***
P4. Recomendar promoción	123	5,967	0,940	143	5,164	1,390	115,6	***
P5. Aumento salarial (0-8%)	123	5,797	1,448	143	5,098	1,460	113,7	***



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

España							
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
1. Competente	102	5,686	,9118	110	5,473	,9927	103,9
2. Tiene sentido para los negocios	102	5,176	1,0755	110	5,255	,9329	98,5
3. Inseguro	102	2,569	1,3239	110	2,191	1,1454	117,2 *
4. Egoísta	102	3,225	1,6939	110	2,155	1,0852	149,7 **
5. Apoya a los demás	102	4,088	1,2195	110	4,855	1,0991	84,2 **
6. Dominante	102	4,108	1,6939	110	3,591	1,3700	114,4 *
7. Humilde	102	4,020	1,4071	110	4,655	1,0957	86,4 **
8. Cariñoso	102	3,412	1,3956	110	5,436	1,1615	62,8 **
9. Alto en autoestima	101	4,990	1,2688	110	5,318	,9280	93,8 *
10. Indeciso	102	2,363	1,2726	110	2,155	1,0767	109,7
11. Orientado hacia lo profesional	102	6,078	,9511	110	5,045	1,4424	120,5 **
12. Crédulo/ingenuo	102	2,559	1,3244	110	2,309	1,1867	110,8
13. Controlador	102	4,225	1,5537	110	3,318	1,5440	127,3 **
14. Simpático	102	4,225	1,1849	110	4,891	1,0523	86,4 **
15. Ambicioso	102	5,863	1,1607	110	4,745	1,4988	123,5 **
16. Exigente	102	5,696	1,1840	110	4,964	1,2987	114,8 **
17. Capaz	102	5,686	,9848	110	5,764	1,0039	98,7
18. Tiene habilidades de liderazgo	102	4,961	1,2968	110	4,891	1,2660	101,4
19. Débil	102	2,304	1,0416	109	2,220	1,0572	103,8
20. Masculino	102	4,912	1,2594	109	4,835	1,2947	101,6



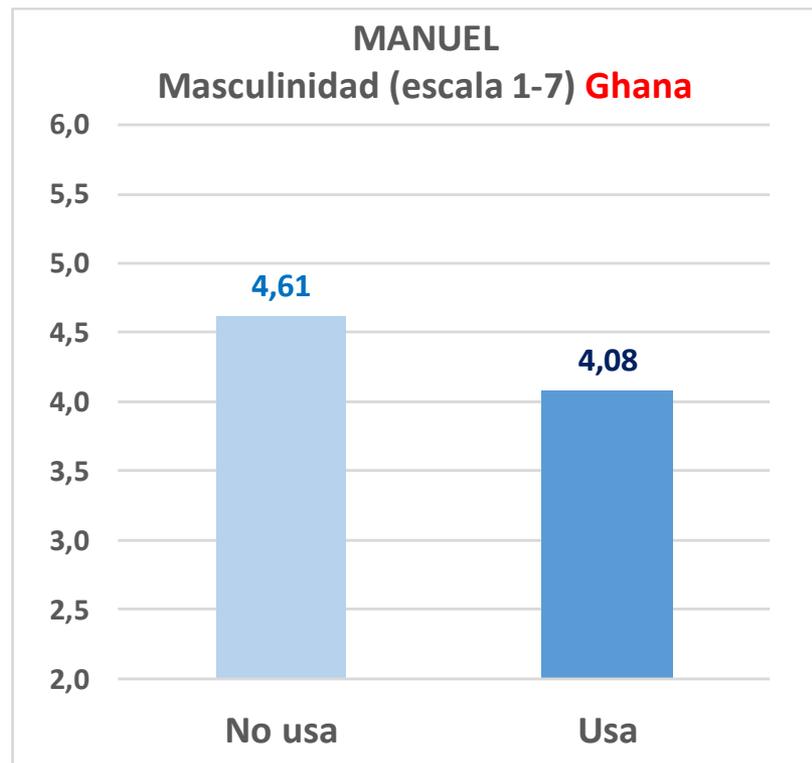
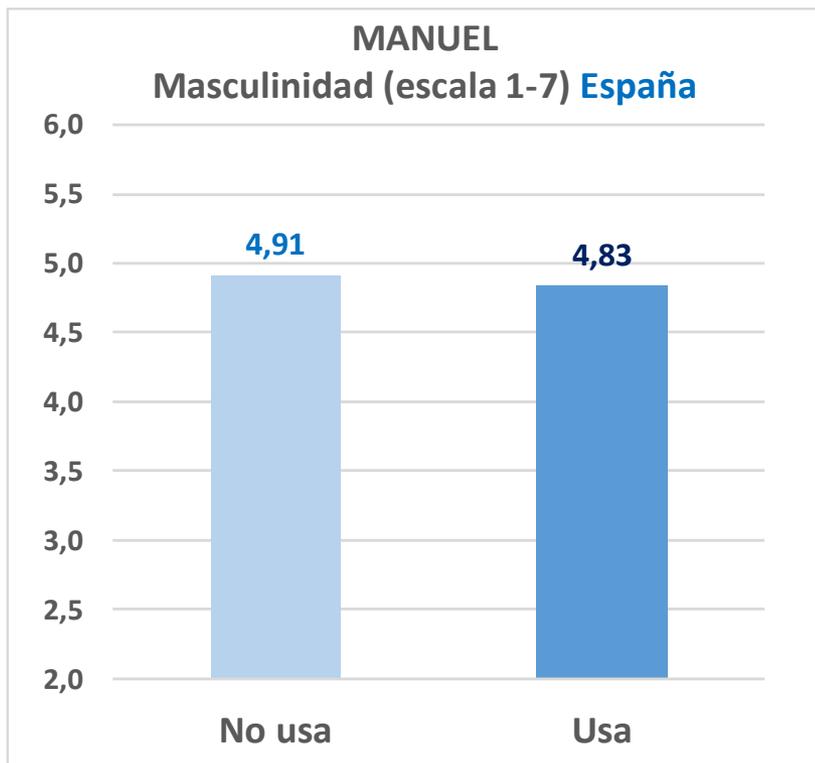
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
21. Interesado por los niños	102	3,196	1,6108	110	6,282	,9200	50,9 **
22. Inteligente	102	5,304	1,1327	110	5,718	,9591	92,8 **
23. Honesto	102	4,676	1,1272	110	5,327	,9778	87,8 **
24. Emotivo/Sensible	102	3,137	1,3646	110	5,055	1,2767	62,1 **
25. Competitivo	102	5,755	1,1556	110	4,936	1,3564	116,6 **
26. Agresivo	102	3,637	1,7049	110	2,355	1,2160	154,5 **
27. Dubitativo/vacilante	102	2,343	1,1035	110	2,227	1,0892	105,2
28. Ordenado	102	4,892	1,1510	110	5,091	,9912	96,1
29. Bondadoso	102	3,745	1,0780	109	4,991	1,1097	75,0 **
30. Buena persona	102	4,353	1,1226	110	5,364	1,0202	81,2 **
31. Áspero	102	3,431	1,3239	110	2,436	1,1376	140,8 **
32. Amigable	102	4,245	1,1726	110	4,882	,9648	87,0 **
33. Habilidoso	101	5,139	1,0586	110	5,291	,8918	97,1
34. Femenino	102	2,020	1,1602	109	2,367	1,2372	85,3 *
35. Sensible hacia los demás	102	3,186	1,3180	110	4,800	1,2908	66,4 **
36. Con altos valores morales	102	4,108	1,4953	110	5,209	1,2273	78,9 **
37. Frío	102	3,784	1,5960	110	2,227	1,1546	169,9 **
38. Exitoso	102	5,206	1,1885	109	5,284	1,1146	98,5
39. Intimidante	102	3,902	1,5890	110	2,873	1,4406	135,8 **
40. Independiente	102	5,186	1,3478	110	4,309	1,4573	120,4 **
41. Sincero	102	4,833	1,1780	110	5,236	1,0745	92,3 **
42. Oportunista	102	4,608	1,7186	110	3,964	1,8619	116,3 **

Ghana							
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
1. Competente	123	5,642	1,0490	143	5,364	1,0585	105,2 *
2. Tiene sentido para los negocios	123	5,650	1,3243	143	5,168	1,2446	109,3 **
3. Inseguro	123	2,862	1,4728	143	2,545	1,2986	112,4
4. Egoísta	123	3,463	2,0498	143	2,734	1,7800	126,7 **
5. Apoya a los demás	123	4,285	1,6171	143	5,524	1,3260	77,6 **
6. Dominante	123	4,049	1,8146	143	3,867	1,6583	104,7
7. Humilde	123	4,805	1,2718	143	5,266	1,0809	91,2 **
8. Cariñoso	123	4,268	1,2999	143	5,343	1,1451	79,9 **
9. Alto en autoestima	123	5,146	1,4914	143	5,189	1,2331	99,2
10. Indeciso	123	2,512	1,8078	143	2,154	1,5212	116,6
11. Orientado hacia lo profesional	123	5,789	1,4386	143	5,014	1,5654	115,4 **
12. Crédulo/ingenuo	123	2,911	1,7462	143	2,951	1,5534	98,6
13. Controlador	123	3,537	1,8917	143	3,636	1,9009	97,3
14. Simpático	123	4,984	1,2609	143	5,161	1,1174	96,6
15. Ambicioso	123	5,707	1,2129	143	5,161	1,5458	110,6 **
16. Exigente	123	3,333	1,8890	143	3,007	1,7979	110,9
17. Capaz	122	5,533	1,2277	143	5,385	1,1440	102,8
18. Tiene habilidades de liderazgo	123	5,520	1,2502	142	5,239	1,3731	105,4
19. Débil	123	1,894	1,3539	143	1,909	1,2722	99,2
20. Masculino	123	4,618	1,6817	143	4,070	1,8714	113,5 *



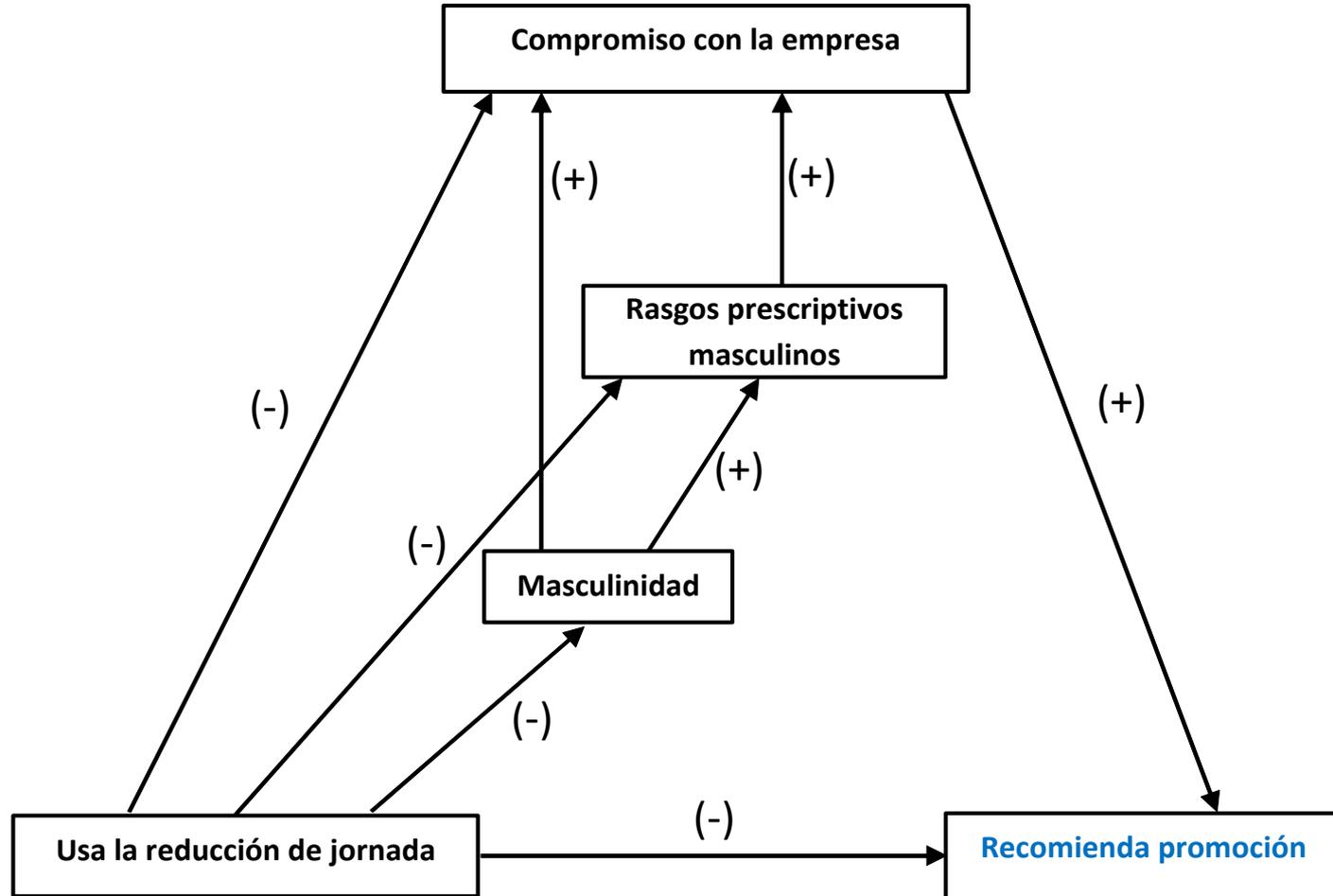
	Manuel NO USA reducción de jornada			Manuel USA reducción de jornada			
(Escala 1-7)	N	Media	DS	N	Media	DS	Gap No-usa/usa
21. Interesado por los niños	123	3,764	1,7372	143	5,755	1,2459	65,4 **
22. Inteligente	123	5,585	0,9660	143	5,748	1,0310	97,2
23. Honesto	123	5,374	1,0894	143	5,441	1,1964	98,8
24. Emotivo/Sensible	123	3,309	1,4606	143	4,818	1,3668	68,7 **
25. Competitivo	123	5,268	1,5685	143	4,545	1,5324	115,9 **
26. Agresivo	123	3,699	1,9031	143	3,049	1,7775	121,3 **
27. Dubitativo/vacilante	122	2,574	1,6560	143	2,224	1,3912	115,7
28. Ordenado	123	5,236	1,2016	143	5,175	1,3957	101,2
29. Bondadoso	123	5,016	1,0863	143	5,503	1,1499	91,1 **
30. Buena persona	123	5,000	1,2079	143	5,566	1,1105	89,8 **
31. Áspero	123	3,642	1,5318	143	3,441	1,6852	105,9
32. Amistoso	123	4,561	1,3438	143	5,063	1,1641	90,1 **
33. Habilidadoso	123	5,610	1,0684	143	5,573	1,1352	100,7
34. Femenino	123	2,236	1,6451	142	2,627	1,7730	85,1 *
35. Sensible hacia los demás	123	3,772	1,6636	143	5,287	1,3407	71,4 **
36. Con altos valores morales	123	4,821	1,3552	143	5,294	1,0197	91,1 **
37. Frío	123	2,789	1,5109	142	2,634	1,5866	105,9
38. Exitoso	123	5,902	5,5610	143	5,699	4,3118	103,6
39. Intimidante	123	2,488	1,4786	143	2,231	1,5505	111,5
40. Independiente	123	4,813	1,5907	143	4,608	1,6187	104,4
41. Sincero	123	5,154	1,2283	143	5,455	1,2318	94,5
42. Oportunista	123	3,512	2,1930	143	4,385	2,2264	80,1 **



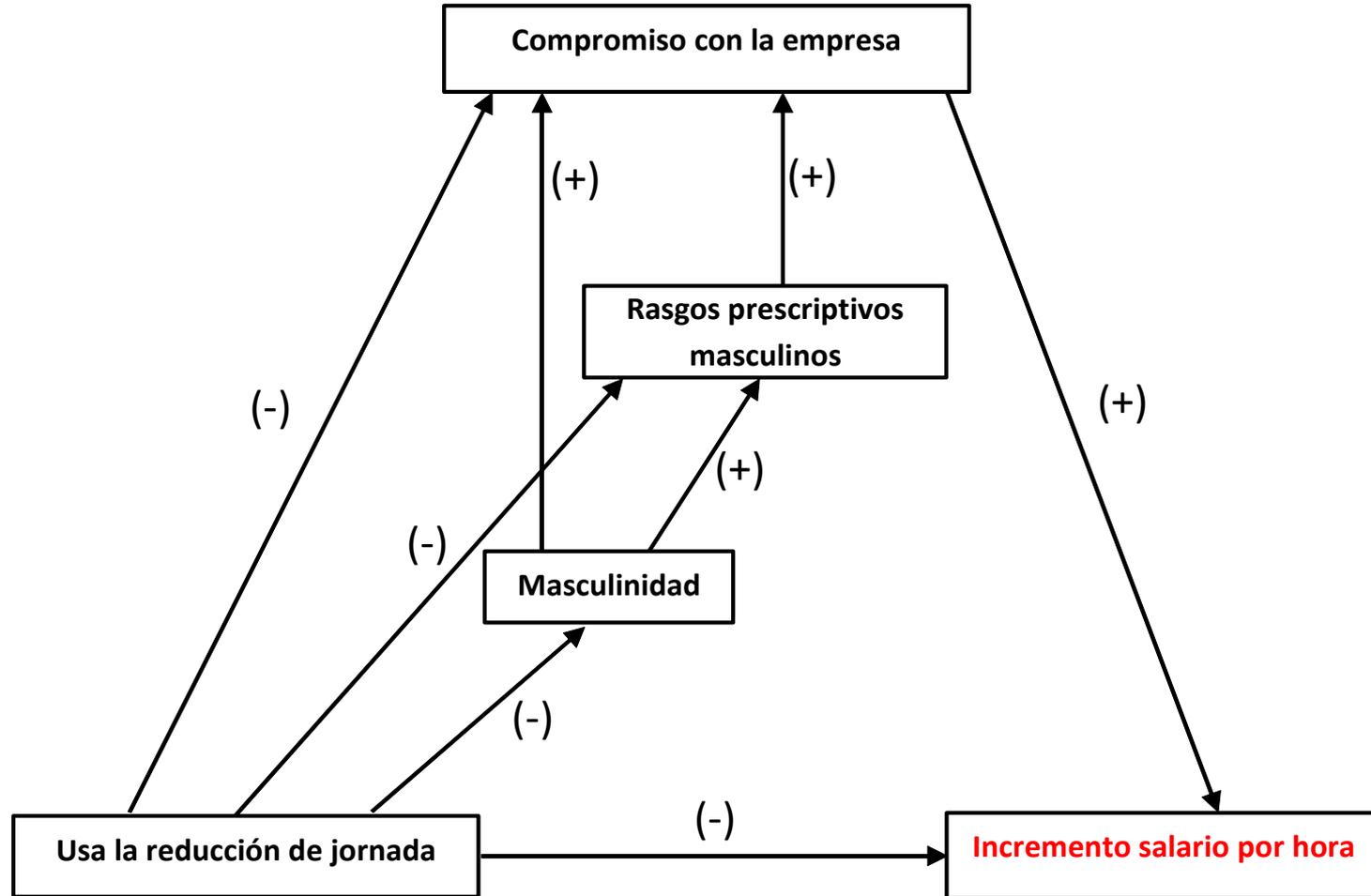


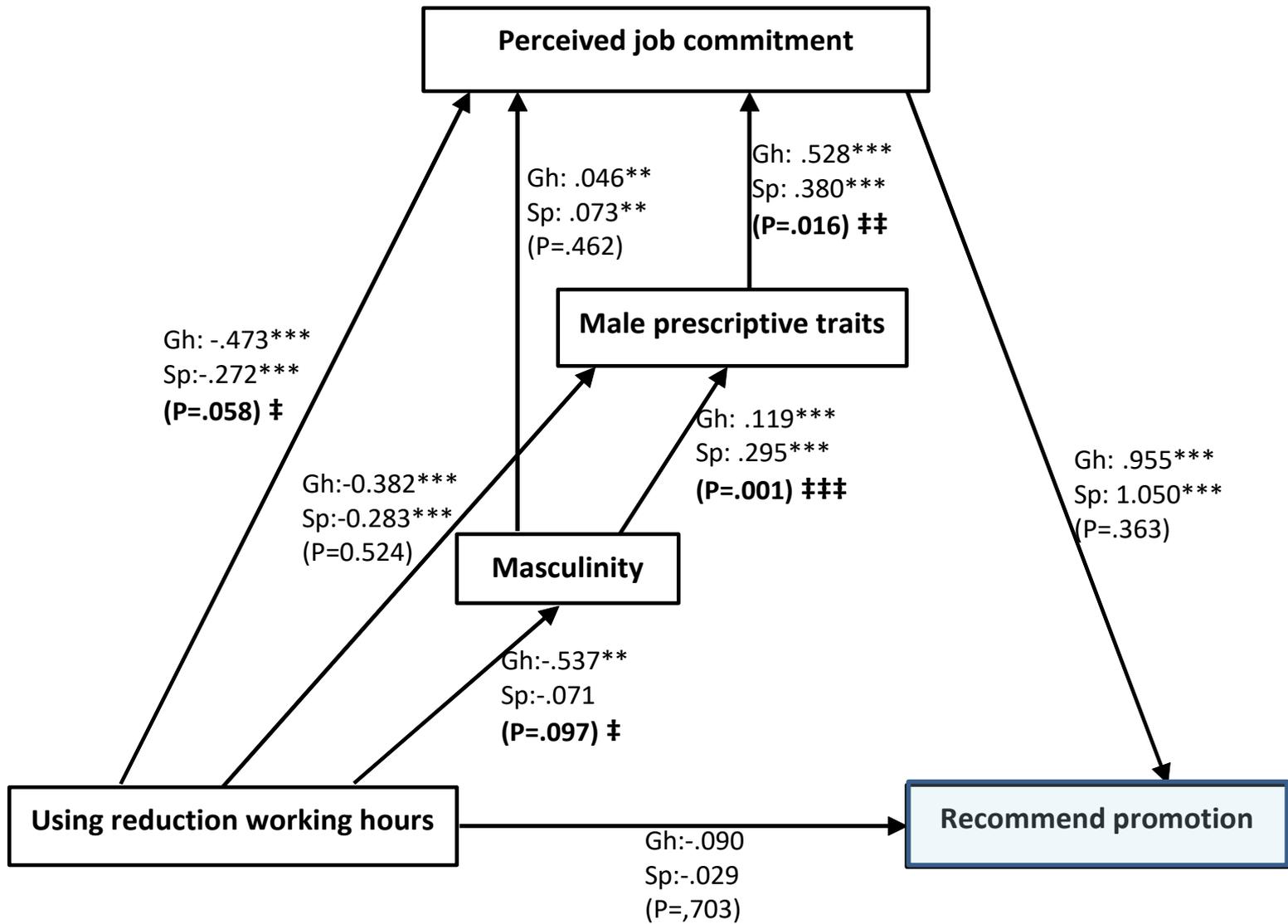
Brecha no usa – usa= 113,2
P<0,05%

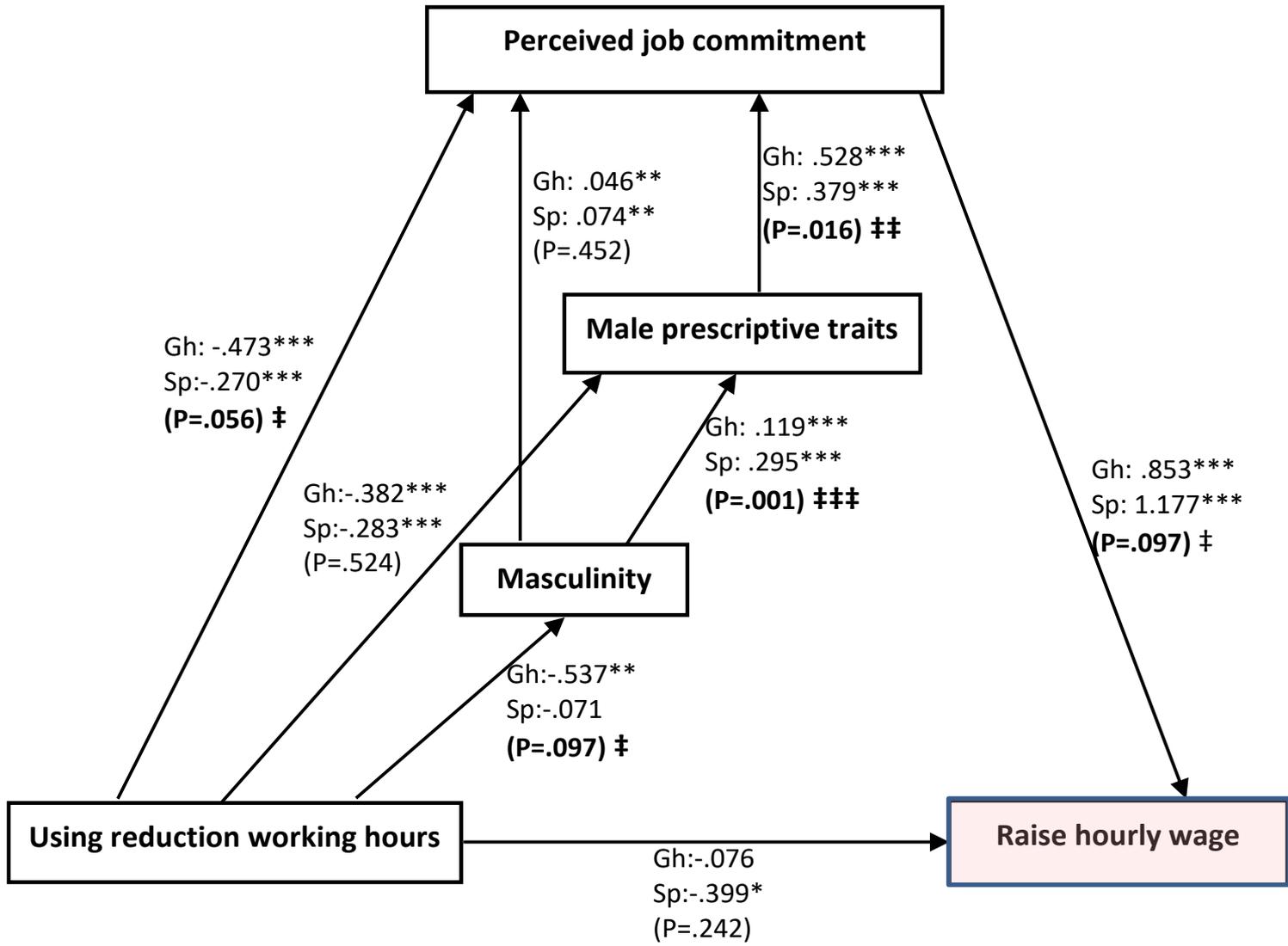
Mediación: el efecto negativo de usar la reducción de jornada sobre la recomendación de promoción está mediado por una serie de variables...



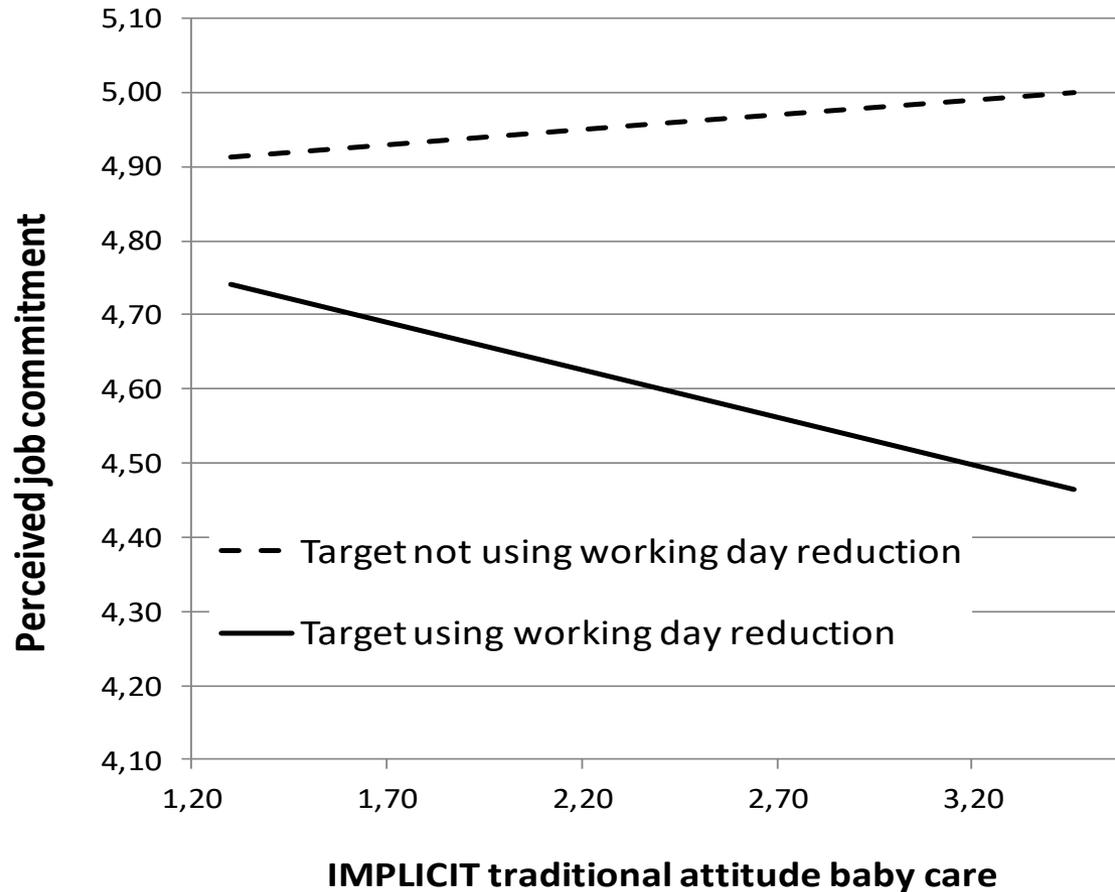
Mediación: el efecto negativo de usar la reducción de jornada sobre el incremento del salario por hora está mediado por una serie de variables...







Moderación: la intensidad de la penalización a Manuel por usar la reducción de jornada está moderada por las actitudes de género de los participantes...



(Submuestra española)

Los estereotipos de género también influyen en la elección de estudios

Artículo (2018):

“Whether your name is Manuel or María matters: gender biases in recommendations to study engineering”

<https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2018-11-01-Whether%20your%20name%20is%20Manuel%20or%20Mar%C3%ADa%20matters.pdf>

¿Tenemos sesgo de género a la hora de recomendar estudiar ingenierías a una persona adolescente de 15 años?

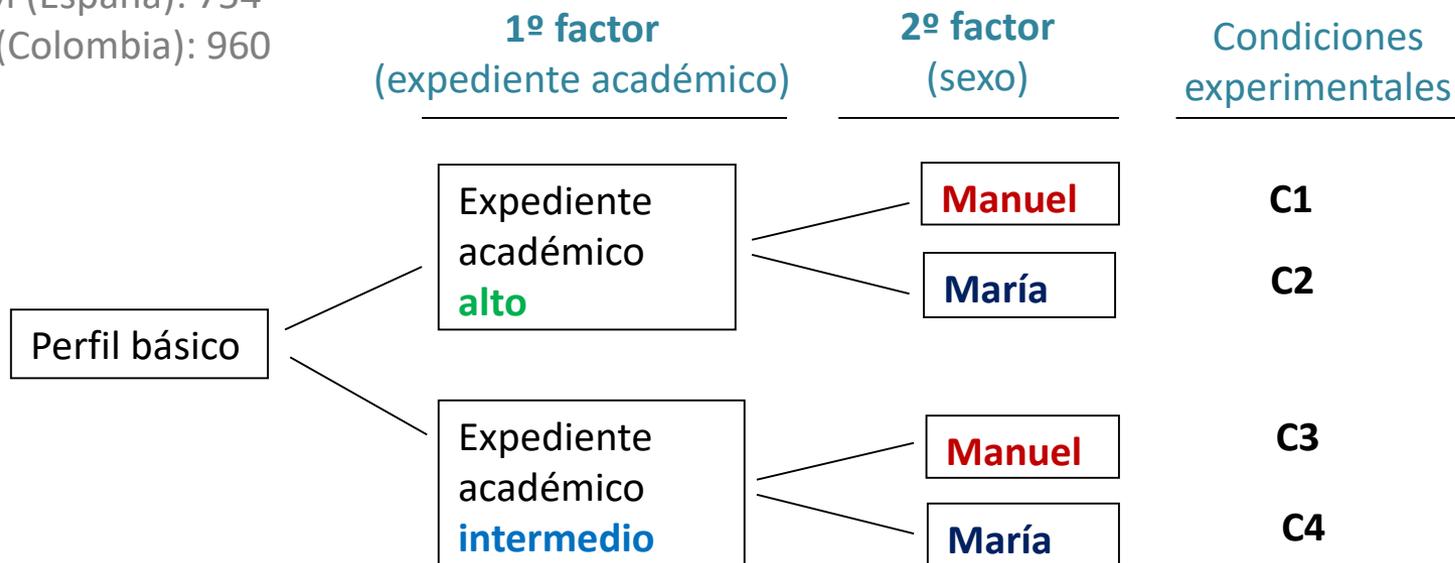
Diseño de un solo perfil ficticio, básico, de una persona estudiante de 15 años, que estudia 4º de la ESO.

Existen 2 factores y 4 condiciones experimentales

1º factor: expediente académico del perfil (alto, intermedio)

2º factor: sexo del perfil (varón, mujer)

N=1.714 alumnos/nas
UCM (España): 754
UN (Colombia): 960



C1

DESCRIPCIÓN:

- **Alumno:** Manuel, 15 años, 4º ESO, colegio privado concertado, Madrid.
- Expediente académico de Manuel:

<i>Asignaturas:</i>	<i>Calificación final</i>
Geografía e Historia:	9
Lengua Castellana y Literatura:	9
Matemáticas:	9
Inglés:	9
Educación Física:	8
Valores Éticos:	10
Física y Química:	9
Biología:	9
Economía:	9
Tecnologías de la Información y Comunicación:	9
Música:	8,5

- Manuel es una persona más bien reflexiva, curiosa; con una mente abierta al conocimiento y a nuevas experiencias. Le gusta la música y el cine. Juega al tenis y al pádel.

C2

DESCRIPCIÓN:

- Alumna: **María**, 15 años, 4º ESO, colegio privado concertado, Madrid.
- Expediente académico de **María**:

<i>Asignaturas:</i>	<i>Calificación final</i>
Geografía e Historia:	9
Lengua Castellana y Literatura:	9
Matemáticas:	9
Inglés:	9
Educación Física:	8
Valores Éticos:	10
Física y Química:	9
Biología:	9
Economía:	9
Tecnologías de la Información y Comunicación:	9
Música:	8,5

- **María** es una persona más bien reflexiva, curiosa; con una mente abierta al conocimiento y a nuevas experiencias. Le gusta la música y el cine. Juega al tenis y al pádel.

C3

DESCRIPCIÓN:

- Alumno: Manuel, 15 años, 4º ESO, colegio privado concertado, Madrid.
- Expediente académico de Manuel

<i>Asignaturas:</i>	<i>Calificación final</i>
Geografía e Historia:	7
Lengua Castellana y Literatura:	7
Matemáticas:	7
Inglés:	7
Educación Física:	6
Valores Éticos:	8
Física y Química:	7
Biología:	7
Economía:	7
Tecnologías de la Información y Comunicación:	7
Música:	6,5

- Manuel es una persona más bien reflexiva, curiosa; con una mente abierta al conocimiento y a nuevas experiencias. Le gusta la música y el cine. Juega al tenis y al pádel.

C4

DESCRIPCIÓN:

- Alumna: **María**, 15 años, 4º ESO, colegio privado concertado, Madrid.
- Expediente académico de **María**:

<i>Asignaturas:</i>	<i>Calificación final</i>
Geografía e Historia:	7
Lengua Castellana y Literatura:	7
Matemáticas:	7
Inglés:	7
Educación Física:	6
Valores Éticos:	8
Física y Química:	7
Biología:	7
Economía:	7
Tecnologías de la Información y Comunicación:	7
Música:	6,5

- **María** es una persona más bien reflexiva, curiosa; con una mente abierta al conocimiento y a nuevas experiencias. Le gusta la música y el cine. Juega al tenis y al pádel.

2. Entrando en algo más de detalle, en las siguientes 19 preguntas se te pide que señales el grado en que aconsejarías a María que eligiera cada una de estas carreras.

La escala de respuestas abarca desde **0** (“No se lo aconsejaría en absoluto”) a **10** (“Se lo aconsejaría totalmente”). Marca la opción deseada.

No le aconsejaría en absoluto que estudiara INGENIERÍA MECÁNICA E INDUSTRIAL	→	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	←	Le aconsejaría totalmente que estudiara INGENIERÍA MECÁNICA E INDUSTRIAL
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	--

No le aconsejaría en absoluto que estudiara INGENIERÍA INFORMÁTICA	→	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	←	Le aconsejaría totalmente que estudiara INGENIERÍA INFORMÁTICA
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	--

3. A pesar de la poca información de que dispones, ¿crees que Manuel está igualmente capacitado para el razonamiento matemático que para la expresión verbal y la comunicación?

Mucho menos talento para las matemáticas que para la expresión verbal y la comunicación	Menos talento para las matemáticas que para la expresión verbal y la comunicación	Mismo talento para las matemáticas que para la expresión verbal y la comunicación	Más talento para las matemáticas que para la expresión verbal y la comunicación	Mucho más talento para las matemáticas que para la expresión verbal y la comunicación
1	2	3	4	5

Sesgos de género en las recomendaciones.

España

	Ratio hombre/mujer	María		Manuel		Total		
		N	Media	N	Media	N	Media	DS
Recomienda ingeniería mecánica	132.4% ***	384	4.302	369	5.696	753	4.985	3.167
Recomienda ingeniería informática	131.8% ***	384	4.581	369	6.035	753	5.293	3.121
Recomienda física	116.4% ***	384	5.010	369	5.832	753	5.413	2.825
Recomienda química	110.3% **	384	5.232	368	5.769	752	5.495	2.628
Recomienda arquitectura	106.2%	385	4.958	369	5.266	754	5.109	2.641
Recomienda economía	103.5%	385	5.351	369	5.539	754	5.443	2.497
Recomienda administración de empresas	102.7%	385	5.075	369	5.211	754	5.142	2.798
Recomienda ciencias del deporte	102.2%	385	4.335	369	4.431	754	4.382	2.886
Recomienda medicina	101.0%	384	6.247	369	6.312	753	6.279	2.849
Recomienda biología	100.0%	385	5.860	368	5.861	753	5.861	2.449
Recomienda derecho	97.2%	383	5.274	368	5.128	751	5.202	2.633
Recomienda historia	96.0%	384	4.602	369	4.417	753	4.511	2.808
Recomienda trabajo social	95.3%	383	5.603	369	5.339	752	5.473	3.100
Recomienda farmacia	95.2%	385	5.816	368	5.535	753	5.679	2.661
Recomienda psicología	93.6% *	385	7.140	369	6.686	754	6.918	2.343
Recomienda periodismo	92.7% *	385	6.496	369	6.019	754	6.263	2.820
Recomienda filología	91.1%	385	4.912	369	4.477	754	4.699	2.960
Recomienda educación primaria	89.0% **	385	5.481	368	4.878	753	5.186	2.924
Recomienda bellas artes	88.3% *	385	5.088	369	4.493	754	4.797	3.087
Habilidades matemáticas	104.4% *	381	2.895	364	3.022	745	2.957	0.671

*p<0.05;

**p<0.01;

***p<0.001

Sesgos de género en las recomendaciones.

Colombia

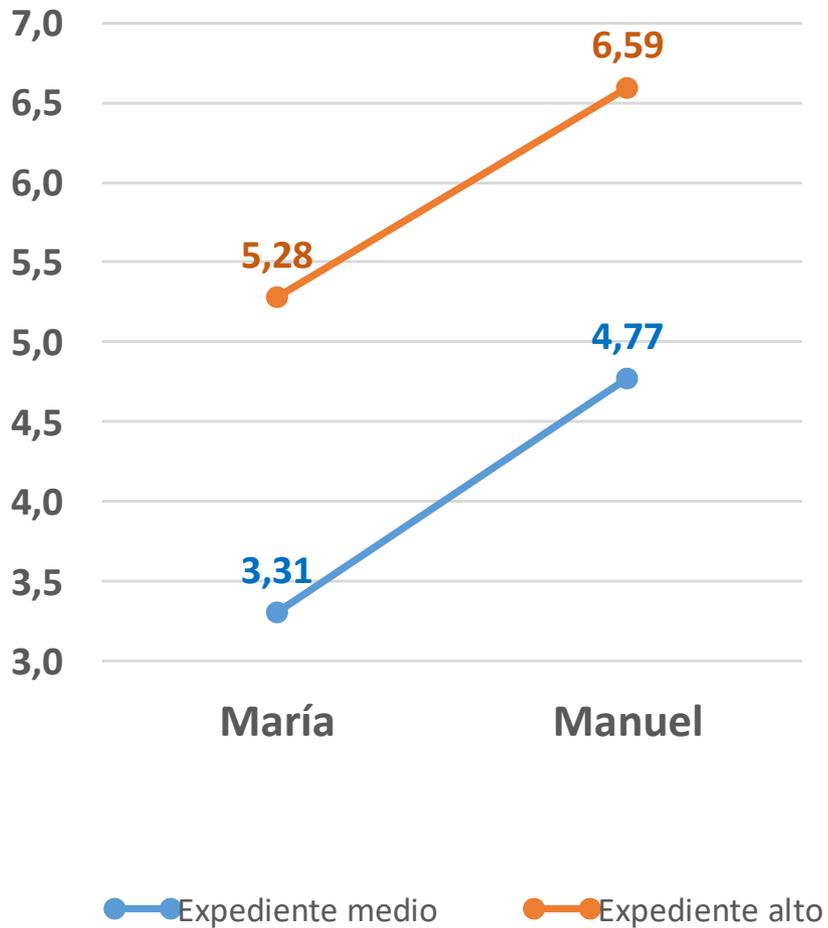
	Ratio hombre/mujer	María		Manuel		Total		
		N	Media	N	Mean	N	Media	N
Recomienda administración de empresas	146.5% ***	474	4.464	486	6.539	960	5.515	2.643
Recomienda economía	143.8% ***	474	4.481	486	6.444	960	5.475	2.742
Recomienda ingeniería mecánica	120.2% ***	474	4.382	486	5.265	960	4.829	2.591
Recomienda ingeniería informática	119.7% ***	474	4.289	486	5.136	960	4.718	2.631
Recomienda física	119.2% ***	474	4.200	486	5.008	960	4.609	2.658
Recomienda arquitectura	113.9% ***	424	4.922	486	5.605	910	5.287	2.345
Recomienda derecho	112.9% ***	474	5.194	486	5.866	960	5.534	2.755
Recomienda química	105.2%	474	4.854	486	5.107	960	4.982	2.516
Recomienda ciencias del deporte	105.1%	474	4.310	486	4.531	960	4.422	2.182
Recomienda medicina	103.1%	474	4.705	486	4.852	960	4.779	2.417
Recomienda psicología	96.9%	474	5.466	486	5.298	960	5.381	2.563
Recomienda farmacia	95.1%	474	4.928	486	4.685	960	4.805	2.491
Recomienda biología	93.2% *	474	4.669	486	4.350	960	4.507	2.345
Recomienda historia	87.6% ***	474	6.430	486	5.634	960	6.027	2.471
Recomienda trabajo social	83.2% ***	474	6.285	486	5.226	960	5.749	2.635
Recomienda periodismo	82.8% ***	474	6.306	486	5.220	960	5.756	2.504
Recomienda filología	75.6% ***	474	5.681	486	4.294	960	4.979	2.480
Recomienda educación primaria	72.0% ***	474	5.920	486	4.263	960	5.081	2.610
Recomienda bellas artes	69.5% ***	474	6.302	486	4.377	960	5.327	2.594
Habilidades matemáticas	117.7% ***	474	3.228	486	3.798	960	3.517	1.183

*p<0.05;

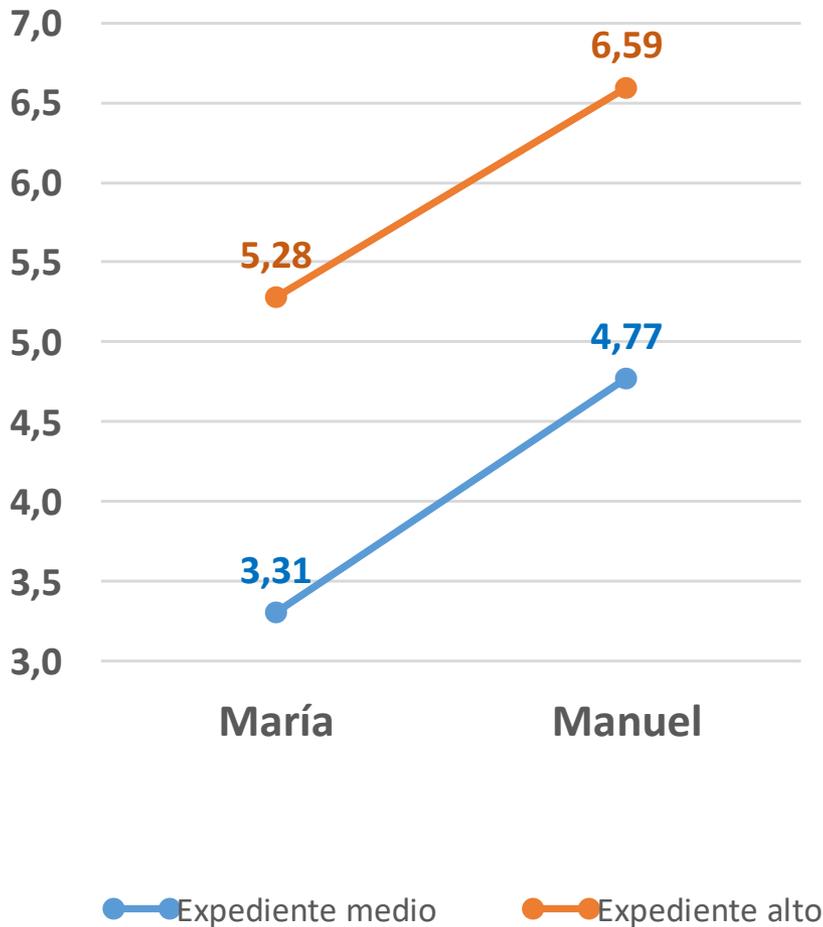
**p<0.01;

***p<0.001

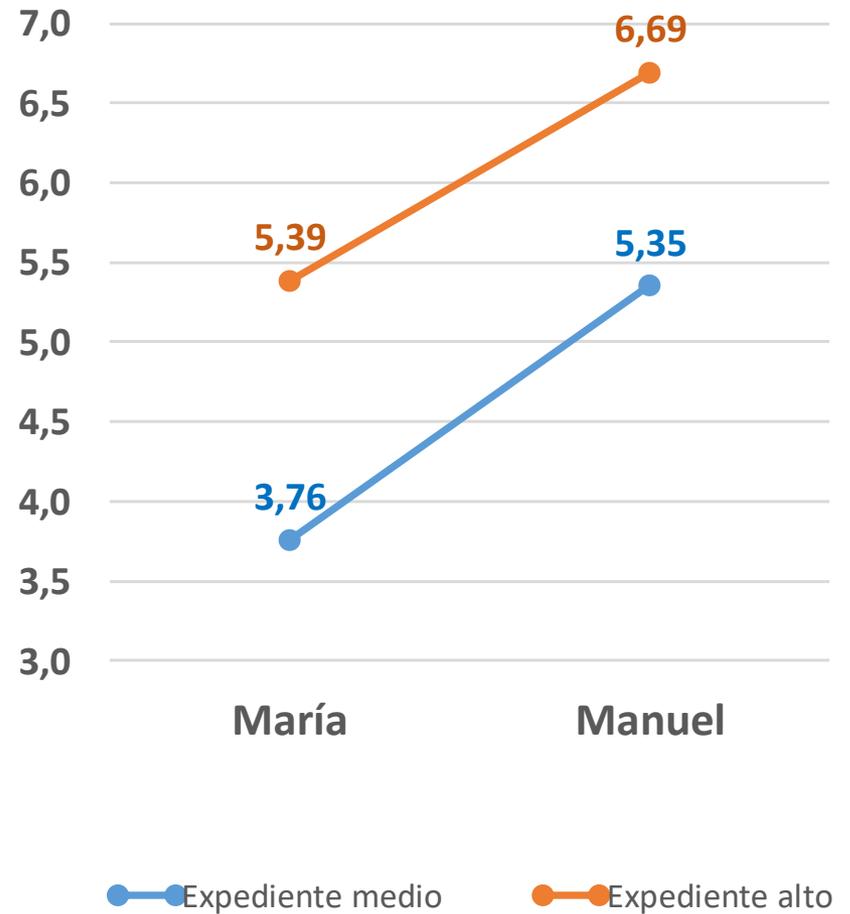
Recomienda **ingeniería industrial**
España. Puntuaciones medias



Recomienda **ingeniería industrial**
España. Puntuaciones medias

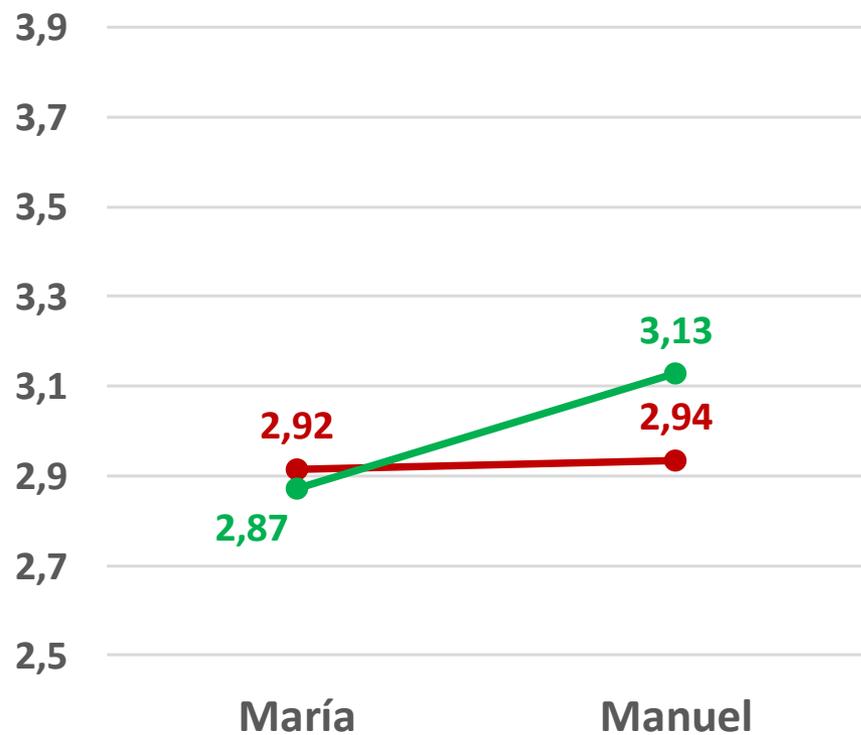


Recomienda **ingeniería informática**
España. Puntuaciones medias



Capacidad para las matemáticas

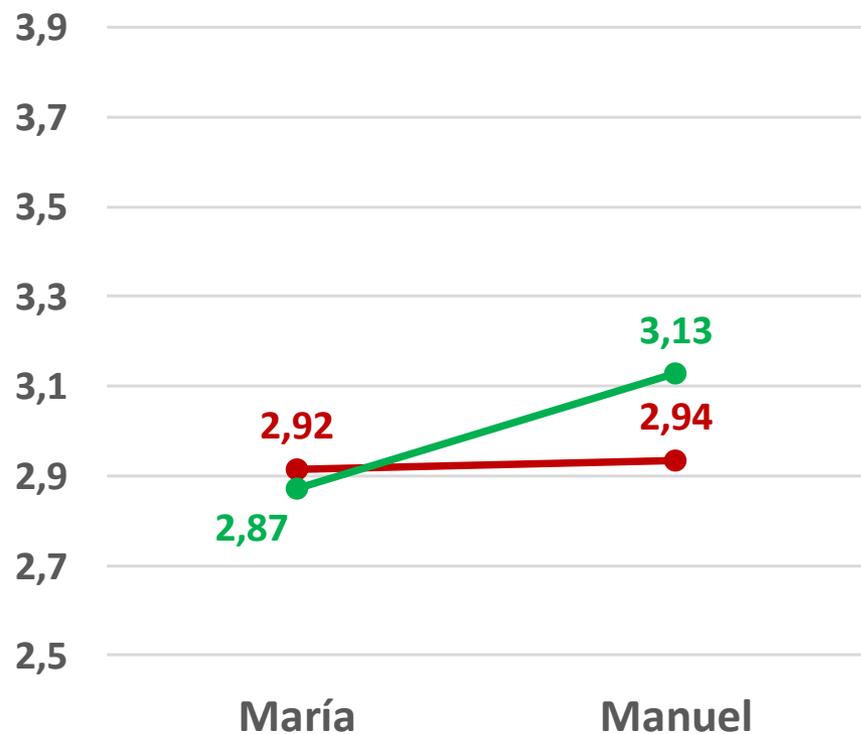
España. Puntuaciones medias



● Participante mujer ● Participante varón

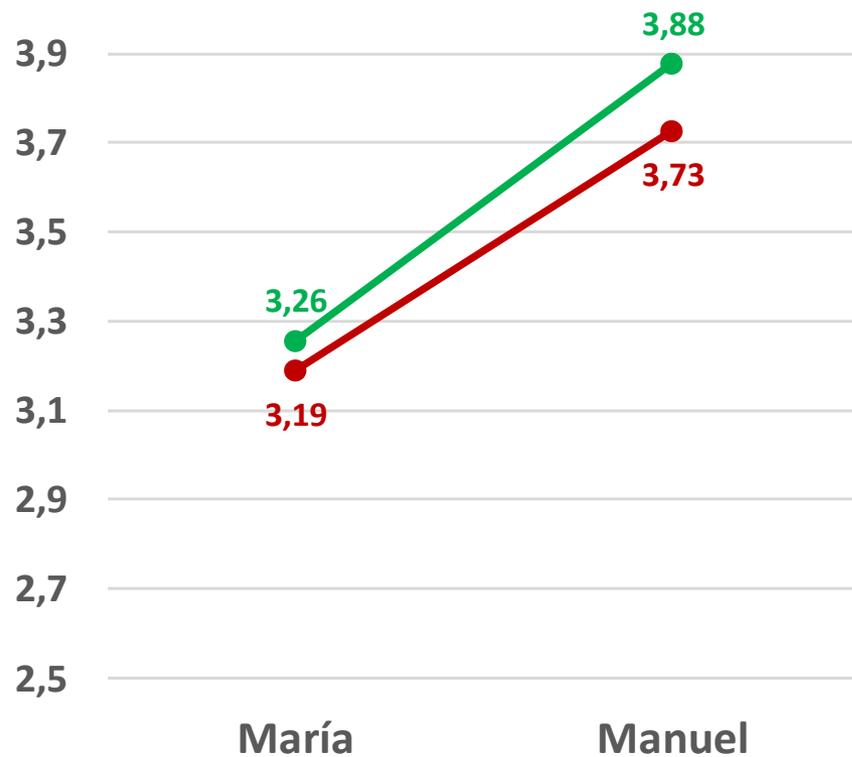
Capacidad para las matemáticas

España. Puntuaciones medias



Capacidad para las matemáticas

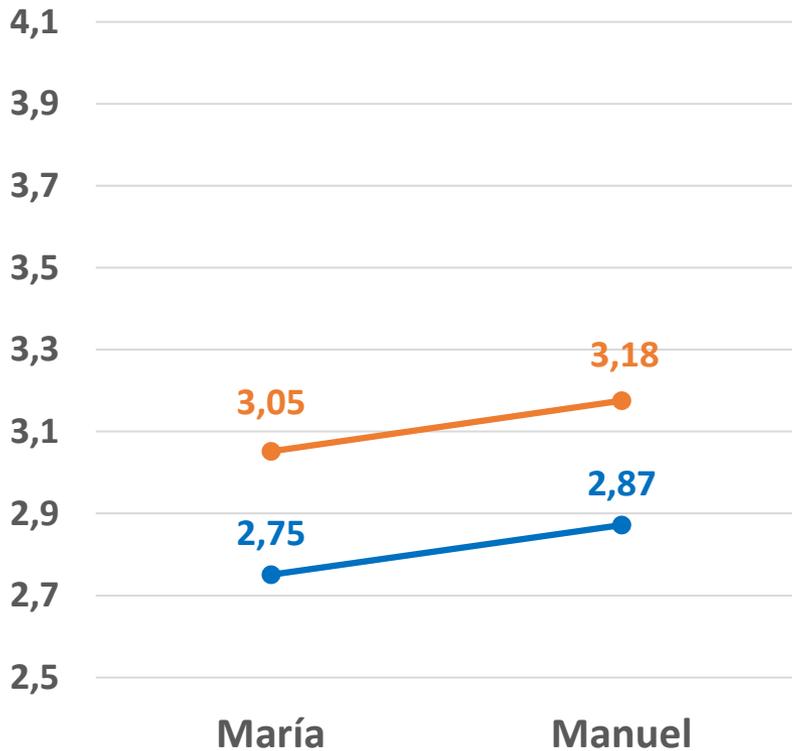
Colombia. Puntuaciones medias



● Participante mujer ● Participante varón

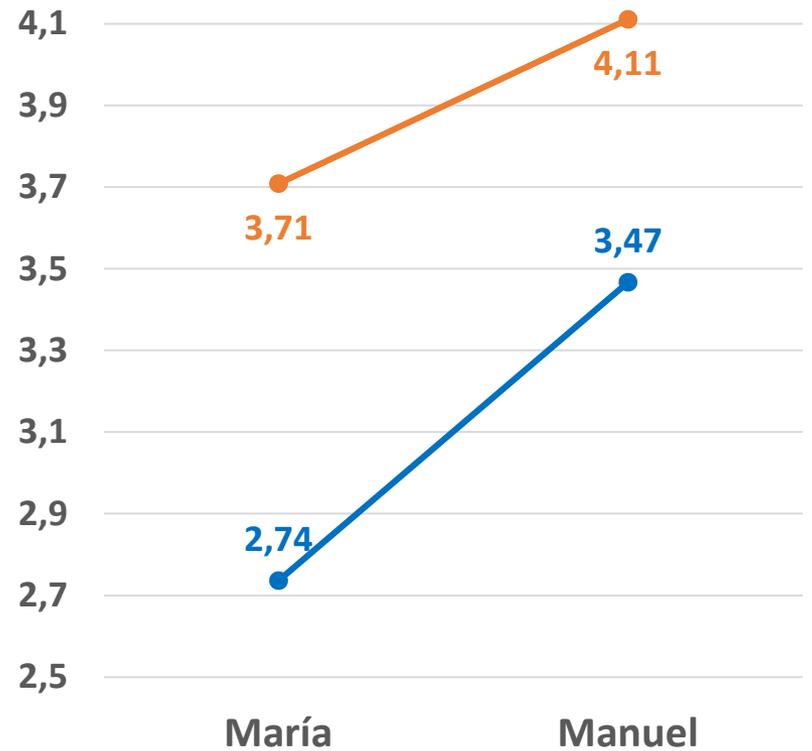
● Participante mujer ● Participante varón

Capacidad para las matemáticas España. Puntuaciones medias

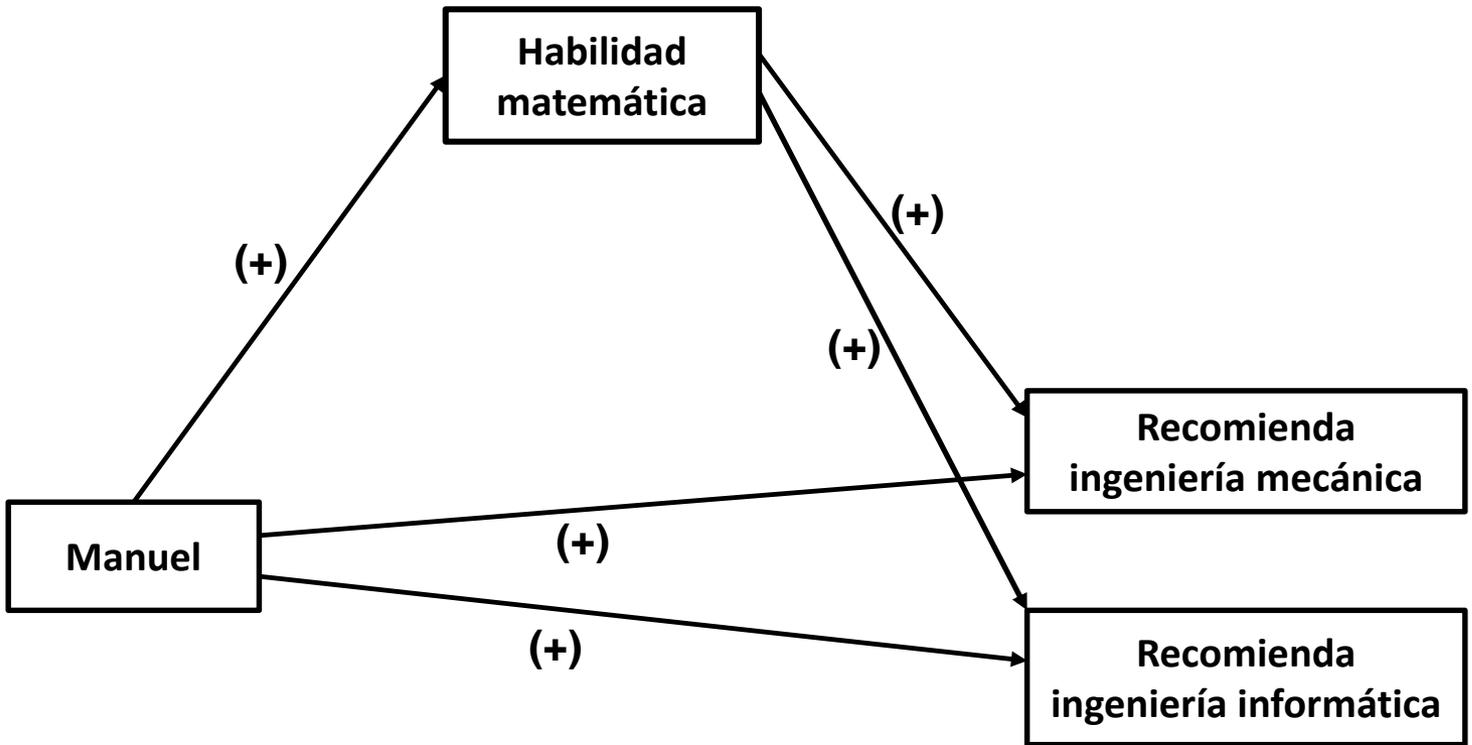


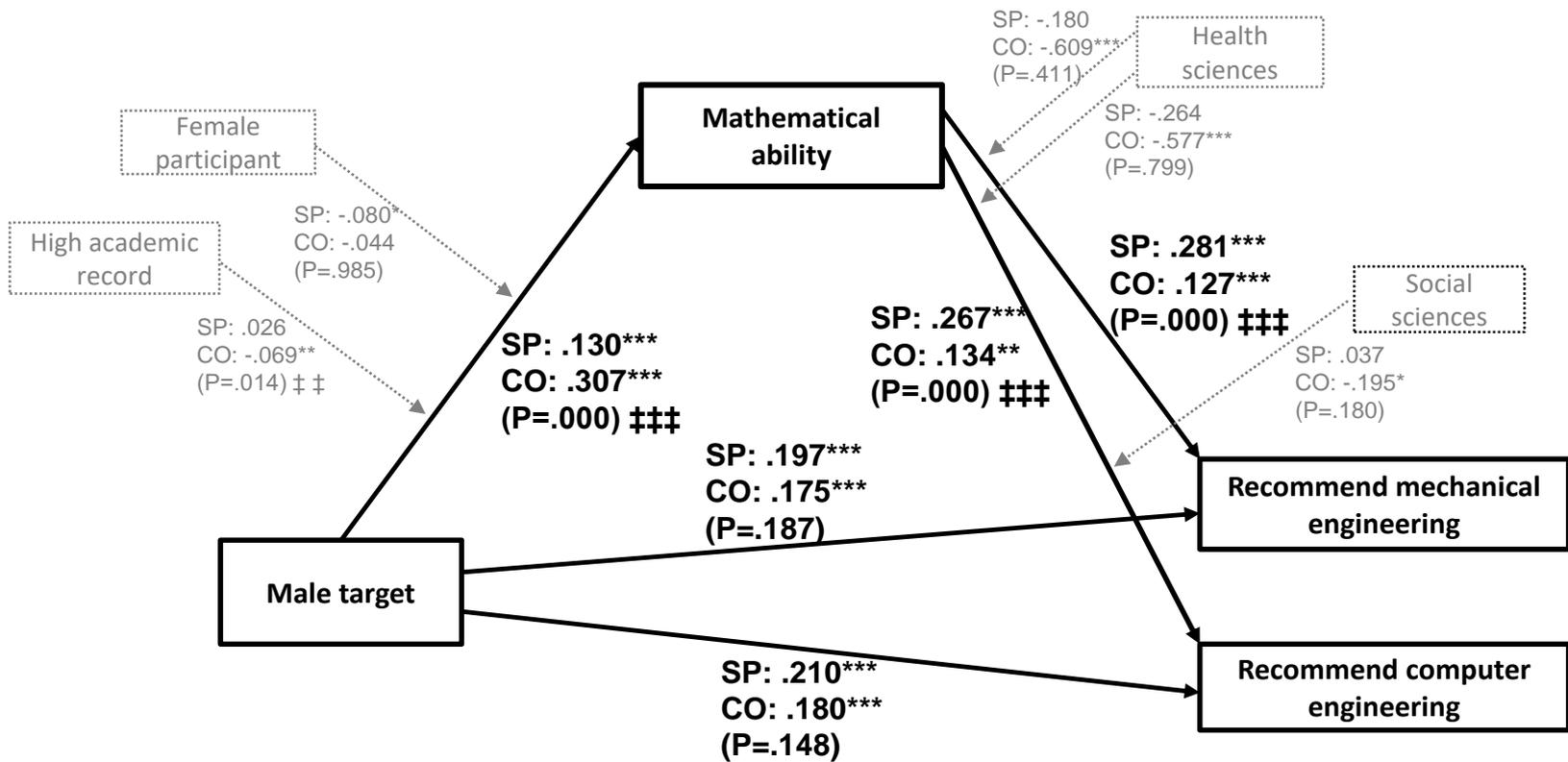
● Expediente alto ● Expediente intermedio

Capacidad para las matemáticas Colombia. Puntuaciones medias



● Expediente alto ● Expediente intermedio





Implicaciones de política pública...

Medidas para avanzar en la corresponsabilidad y superar estereotipos:

Políticas de conciliación:

- Igualar permiso de paternidad con permiso de maternidad
- Mejorar medidas de conciliación
 - Racionalización de horarios
 - Mejores políticas de conciliación de las empresas
 - Medidas para eliminar el sesgo femenino en la conciliación
 - Mejores políticas públicas de conciliación

Medidas que favorezcan modelos sociales igualitarios (“role models”)

- Hombres cuidando de bebés
- Más mujeres en puestos directivos y en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas
- Hombres directivos usando medidas de conciliación,...

Educación en igualdad

Implicar a los hombres en el avance en la igualdad de género...

**¡Gracias por
vuestra atención!**