

POLÍTICAS EN CONTRA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

García Aguilera, Tania Dallanara (1), Moreno Okuno, Alejandro Tatsuo (2)

1 Licenciatura en Economía, Universidad de Guanajuato | Dirección de correo electrónico: dallanara.garcia@gmail.com

2 Departamento de Economía y Finanzas, División de Ciencias Económico Administrativas, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato | Dirección de correo electrónico: atatsuo@hotmail.com

Resumen

La discriminación de género a lo largo de los años se ha tratado de erradicar o disminuir con políticas en pro a la equidad, sin embargo, tan solo en México el 66.1% de las mujeres han sufrido en alguna ocasión en su vida algún tipo de agresión ya sea sexual, física, laboral o emocional, según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Por lo anterior, en el siguiente artículo analizaremos diversos experimentos que se han realizado con el fin de determinar las causas de la discriminación de género y así poder diseñar un experimento de laboratorio creando un ambiente artificial con estudiantes de la Universidad de Guanajuato aplicando diversas políticas en contra de la discriminación de género. Con el estudio de diversos experimentos ya antes realizados se logró demostrar que aplicando las políticas adecuadas la participación y el nivel de competencia de las mujeres logra aumentar.

Abstract

Gender discrimination over the years has been tried to eradicate or diminish with policies in favor of equity, however, only in Mexico 66.1% of women have suffered at some time in their lives some type of aggression whether sexual, physical, work or emotional, according to data provided by the National Institute of Statistics and Geography (INEGI). Therefore, in the following article we will analyze several experiments that have been carried out in order to determine the causes of gender discrimination and thus be able to design a laboratory experiment creating an artificial environment with students of University of Guanajuato applying various policies in against gender discrimination. With the study of several experiments already carried out, it was possible to demonstrate that by applying the appropriate policies, participation and the level of competence of women is increased.

Palabras Clave

Equidad; Cuotas; Tratamiento; Revisión por pares; Sabotaje

INTRODUCCIÓN

En la sociedad las desigualdades entre la población son patentes; una de las brechas destacables es sin duda alguna la desigualdad de género, esto en el marco de participación política, posibilidad de acceso a cargos públicos y mercado laboral. Para esclarecer la importancia de la discriminación de género se debe realizar el planteamiento de diversas interrogantes, tales como: ¿En qué medida los experimentos económicos ayudan a la comprensión de la brecha salarial entre género?, ¿Por qué la elección de empleo es diferente?, ¿Los experimentos económicos pueden ser de utilidad para distinguir si la brecha salarial está provocada por la discriminación o por las decisiones de los trabajadores y empleadores?

Si bien, el mercado laboral en relación con una figura femenina ha presentado una mejora lenta pero constante. Como resultado, ha habido una convergencia notoria entre hombres y mujeres en términos de inversión en capital humano, expectativas y realidades laborales. Sin embargo, mientras que la brecha educativa se ha cerrado en la mayoría de los países en desarrollo, aún persisten diferencias considerables en niveles salariales, desempleo y en los tipos de actividades desarrollados por hombres y mujeres.

El estudio de la discriminación laboral, por ejemplo, llega a tener diversas complicaciones cuando presenta factores inobservables que el investigador no puede medir. Asimismo, extraer información sobre las características psicológicas de los individuos se torna casi imposible.

MATERIALES Y MÉTODOS

Las políticas que se han utilizado a lo largo del tiempo surgen de la necesidad de regular la práctica comercial real de las partes involucradas en las transacciones dando sentido a la equidad [1], la posible divergencia entre la opinión revelada y el comportamiento real plantea la cuestión de hasta qué punto las consideraciones de equidad afectan el comportamiento de las personas en los mercados. En teorías psicológicas y sociológicas [2] y con base a evidencia experimental se postula una relación positiva entre los esfuerzos de trabajo y los salarios, considerando la rentabilidad para los empleadores de pagar salarios superiores al nivel de liquidación del mercado. En base a dicho experimento se tuvo la evidencia de que los mercados experimentales convergían hacia el equilibrio competitivo en condiciones débiles. Mediante este resultado el argumento se torna frágil y se cuestiona si los efectos de equidad y justicia sobrevivirían en un mercado competitivo.

Otra vertiente para hacer medición y análisis sobre la discriminación de género surge a raíz de diversos programas de acción afirmativa, anteriormente se hizo mención del papel importante que debe tener la representación equitativa de la mujer en diversos puestos de alto nivel. Un factor para analizar es la brecha salarial existente entre hombres y mujeres como ya se había mencionado con anterioridad, dicha diferencia se origina por las preferencias que llega a tomar cada individuo encausado por el género al cual pertenece. Diversos factores son los que conllevan a la mujer a declinar en competiciones, aunque esté altamente calificada para obtener el puesto, dando como consecuencia de este hecho las diferencias de género en el comportamiento competitivo.

Recientemente se estudiaron diferentes tipos de intervención de políticas: cuotas que garantizan una determinada fracción mínima de ganadores para ser mujer, dos variantes del tratamiento preferencial de la mujer y la repetición de la competencia a menos que se alcance un número crítico de mujeres ganadoras en el primer periodo [3]. En la parte experimental, las reglas para determinar a los ganadores en dos etapas difieren entre los tratamientos de la siguiente manera: en el tratamiento de control, en el tratamiento de cuotas mínimas, en dos tratamientos preferenciales y la repetición de la competencia. Después para un análisis más formal de las determinantes de las opciones de entrada de torneos y los efectos de las intervenciones de política, se realizó una serie de regresión probit, que confirman los hallazgos principales. Por lo que con esta aplicación se proporcionó evidencia sobre consecuencias conductuales y la eficiencia de diferentes esquemas

de intervención para promover a las mujeres en competencia sobre cómo los esquemas de intervención pueden afectar el comportamiento posterior a la competencia.

La relación de la aplicación de cuotas de género y la revisión por pares da como resultado el sabotaje entre géneros [4]. Mediante la aplicación de las cuotas de género se ha demostrado el incremento de la competitividad femenina y mejora de la eficiencia [5], aunque también se tiene evidencia que sugiere que las cuotas de género son responsables de una reacción violenta contra las mujeres, dicha violencia puede conducir al sabotaje y la agresión [6]. La revisión por pares ofrece la oportunidad de capturar reacciones desfavorables contra las mujeres porque proporciona un canal para el sabotaje como se mencionó anteriormente, puesto que se puede informar de manera errónea el rendimiento de los demás y con ello afectar negativamente las ganancias. En el caso de ausencia de revisión por pares, la cuota de género es altamente efectiva para alentar a las mujeres a competir [7], en caso de que exista una revisión por pares, la cuota de género no logra atraer a las mujeres a competir.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se han realizado diversos experimentos de laboratorio que tratan de ejemplificar la discriminación de género, uno de los primeros experimentos fue realizado por Fehr, Kirchsteiger y Riedl (2012), en el cual se diseñó una prueba experimental para probar la hipótesis de salario-esfuerzo justo con un juego de dos etapas [8]. En la primera etapa se realizó una subasta oral unilateral con empleadores como postores que duró tres minutos, mientras que, en la segunda etapa, los trabajadores tuvieron que elegir su esfuerzo de forma anónima y su elección no tuvo restricciones. Los resultados que se arrojaron indicaron que la equidad impidió efectivamente que el salario disminuyera al nivel de compensación del mercado.

Balafoutas y Sutter (2012) examinan tres tipos de políticas de acción afirmativa para promover la participación de la mujer, esto con tres políticas: cuotas de género, dos variantes de tratamiento preferencia de la mujer y la repetición de la competencia. La tarea experimental en cada una de las etapas consistió en sumar tantos conjuntos de cinco números de dos dígitos como fuera posible en 3 minutos y en la última etapa fue un juego de coordinación. Los resultados del estudio permitieron analizar los incentivos para ingresar y desempeñarse en entornos competitivos, así como los incentivos para coordinar de manera eficiente después de una competencia y con esto se concluyó que el tratamiento preferencial fuerte es la intervención más exitosa en términos de alentar a las mujeres de alto rendimiento particularmente para ingresar a la competencia.

Siguiendo la misma línea que el experimento anterior Leibbrandt, Wang y Foo (2015) además de utilizar dos tipos de políticas, llamados también tratamientos, los cuales son: cuotas de género y estándar, añaden la revisión por pares. En este experimento en una etapa se deja al azar si existe empate la elección del ganador de la etapa dejando aún lado la repetición de la competencia propuesta anteriormente por Balafoutas y Sutter. En este experimento, los participantes deciden cuánto esfuerzo hacen para resolver las etapas si desean ingresar a torneos y el grado en que informan incorrectamente durante la revisión por pares.

Nos hemos dado a la tarea de diseñar un experimento que será realizado posteriormente a la publicación de esta investigación con el fin de demostrar las consecuencias de la utilización de políticas en contra de la discriminación de género.

Diseño del experimento

El diseño del experimento se basa en Balafoutas y Sutter (2012) y Leibbrandt, Wang y Foo (2015). La principal novedad en el diseño de nuestro experimento radica en la incorporación de repetición de la tarea si no hay una mujer ganadora, en conjunto con el proceso de revisión por pares en el cual los participantes pueden afectar el pago de los miembros de su grupo para ganar torneos, es decir, la existencia de sabotaje.

Se propone realizar un experimento de laboratorio con un total de 100 mujeres y 100 hombres que participarán en una de las 10 sesiones experimentales. En cada sesión, los participantes recibirán números de identificación únicos y se asignarán al azar a grupos de cuatro personas con equilibrio de género; es decir, en

cada grupo habrá dos hombres y dos mujeres. Los participantes tendrán conocimiento del proceso, pero desconocerán quien estará en su grupo. Se asignará aleatoriamente grupos a dos tratamientos diferentes: estándar y cuota. Los participantes serán alumnos de la Universidad de Guanajuato para facilitar la realización del experimento.

El experimento constará de 5 tareas y se informará a los participantes que recibirán una recompensa por una tarea seleccionada al azar. No se retroalimentará a los participantes sobre su propio desempeño. Los participantes inicialmente recibirán un pago de colaboración de \$20. Las instrucciones y las hojas de preguntas para cada tarea a realizar se encontrarán en sobres etiquetados en los escritorios de los participantes y se les especificará a dichos participantes el procedimiento para abrir los sobres.

Tarea 1. Tasa de reactivo. Se les pedirá a los participantes que sumen conjuntos de cinco números de dos dígitos durante 5 minutos. Se les proporcionará hojas con sumas idénticas con 40 reactivos.

Al momento de leer las instrucciones se les especificará claramente que estará prohibido el uso de calculadoras. Concluidos los primeros 5 minutos, se recolectarán las hojas con las sumas. La cantidad de respuestas correctas constituye su puntaje de la Tarea 1. Si se elige la Tarea 1 para el pago, los participantes recibirán \$0.50 por cada pregunta respondida correctamente. La Tarea 1 se usará para medir la capacidad de los participantes para realizar una tarea aritmética simple.

Tarea 2. Torneo. Se les pedirá a los participantes que nuevamente sumen conjuntos de cinco números de dos dígitos por 5 minutos. Los pagos de ser seleccionada esta tarea dependerán del rendimiento relativo. Si se elige esta tarea, los participantes recibirán \$1 por respuesta correcta si fueran ganadores del torneo, y nada de lo contrario. Si se cuenta con tratamiento estándar, los ganadores de torneos serán los dos participantes de mayor rango en su grupo, independiente del género. En el tratamiento de cuotas, al menos uno de los dos ganadores tendrá que ser una mujer, es decir, el tratamiento implementa una cuota de género (los ganadores serán la mujer de mayor rango y el miembro del grupo de mayor rango). Si se llega a dar un empate se repite el torneo.

Tarea 3. Enviar la puntuación de la Tarea 1 a la tarifa por reactivo o al torneo. Se les preguntará a los participantes qué esquema querrán usar para su puntaje de la Tarea 1. Si se elige la Tarea 3 para el pago final, a los participantes se les pagará según su elección y resultado. Los participantes recibirán \$0.50 por respuesta correcta si se eligió la tarifa por reactivo. Por el contrario, si se elige torneo, los ganadores recibirán \$1 por respuesta correcta y nada de lo contrario. Si un participante selecciona torneo, su puntaje de Tarea 1 se comparará con los puntajes de Tarea 1 de todos los miembros de su grupo.

Tarea 4. Torneo de revisión por pares. De igual manera para esta tarea se les dará 5 minutos para agregar conjuntos de cinco números de dos dígitos. Antes de realizar las sumas, se les indicará a los participantes que los puntajes de la Tarea 4 no serán determinados por el experimentador sino por una revisión por pares durante la cual cada participante revisará las hojas de preguntas de los tres miembros de su grupo e informará los puntajes. Si esta tarea se selecciona para el pago, los participantes recibirán un pago de acuerdo con un torneo estándar en el tratamiento estándar y un torneo de cuota de género en el tratamiento de cuota. Después de que los participantes completen las sumas, se recopilarán las hojas de preguntas a la vista de todos y se les informará que primero completarán la Tarea 5 antes de participar en el proceso de revisión por pares descrito anteriormente.

Tarea 5. Enviar la puntuación de la Tarea 4 a la tarifa por reactivo o al torneo. Se les pedirá a los participantes que seleccionen un esquema de compensación preferido para su puntaje de Tarea 4. Se les recordará a los participantes que el método de revisión en la Tarea 4 será por revisión por pares y no necesariamente corresponderá a su puntaje real.

Una vez que los participantes completen la Tarea 5, se da inicio al proceso de revisión por pares para determinar los puntajes de la Tarea 4. Se proporcionará a cada participante tres hojas: las tres hojas de preguntas de la Tarea 4 de los miembros de su grupo, una hoja que contiene las respuestas correctas correspondiente a la Tarea 4 y una hoja de informe en la cual deberán ingresar el número de identificación y

puntajes de sus miembros del grupo. Sólo se recolectarán las hojas de informe y al concluir el experimento y hacer el pago se recolectarán las demás hojas.

El proceso de revisión por pares tiene dos características importantes: el acto de sabotaje no genera costo para el perpetrador y no se puede detectar el sabotaje. Con el fin de transmitir el género durante el proceso de revisión por pares, las hojas de preguntas dentro de cada sobre serán de color azul para los hombres y de color rosa para las mujeres, no así para las instrucciones, éstas se encontrarán en papel blanco tanto para mujeres y hombres, pero se les indicará a los participantes de las diferencias en el color de las hojas. En todo momento del experimento se garantiza el anonimato de los participantes y al mismo tiempo se transmite el género de cada miembro del grupo.

CONCLUSIONES

A lo largo del tiempo, la participación en los mercados laborales de la mujer se ha visto desfavorecida, aunque esto ha cambiado hacia un panorama positivo, las mujeres aún perciben salarios más bajos que los hombres y están subrepresentadas en los puestos altos de las empresas e instituciones públicas, enfrentándose también a estereotipos que dificultan una negociación. Por su parte, el uso de políticas en contra de la discriminación de género como es el caso de tratamiento preferencial y cuotas de género han demostrado cerrar la brecha de género con la finalidad de incentivar a las mujeres a la participación y competencia por puestos de liderazgo y erradicar los estereotipos y otras limitantes.

Se diseñó un experimento de laboratorio para medir el impacto de las cuotas de género mediante la competición y la oportunidad de sabotaje, mediante un entorno creado artificialmente para estudiar la reacción negativa contra las mujeres. Nuestro estudio se basa en investigaciones realizadas previamente que han demostrado que las cuotas de género pueden tener impactos deseables cuando el producto se mide objetivamente por un principal. La novedad de nuestro enfoque es permitir el sabotaje y la interacción de los participantes, así como no dar cabida a tener una elección de ganador al azar, es decir, hacer la repetición de una etapa de la competencia si se llega a dar un empate.

REFERENCIAS

- [1] Fehr, E. & Arno, R. (2013). Does fairness prevent market clearing. *The Quarterly of Economics*, 108(2), pp. 437-459
- [2] Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, pp. 422-436
- [3] Balafoutas, L. & Sutter M. (2012). Affirmative Action Policies Promote Women and Do Not Harm Efficiency in the Laboratory. *Science MAG*, 335, pp. 579-582.
- [4] Leibbrandt, A, Wang, L. C. & Foo, C. (2015). Gender Quotas, Competitions, and Peer Review: Experimental Evidence on the Backlash Against Women. *Center for Economic Studies & Ifo Institute*, 5526, pp. 1-37
- [5] Balafoutas, L. & Sutter M. (2012). Affirmative Action Policies Promote Women and Do Not Harm Efficiency in the Laboratory. *Science MAG*, 335, pp. 579-582.
- [6] Ambrose, M. L., Seabright, M. A. & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), pp. 947-965.
- [7] Balafoutas, L. & Sutter M. (2012). Affirmative Action Policies Promote Women and Do Not Harm Efficiency in the Laboratory. *Science MAG*, 335, pp. 579-582.
- [8] Fehr, E. & Arno, R. (2013). Does fairness prevent market clearing. *The Quarterly of Economics*, 108(2), pp. 439, 453, 454.