



Universidad de Jaén

Centro de Estudios de Postgrado

**¿LOS SISTEMAS SALARIALES
COMPETITIVOS DISUADEN A LAS
MUJERES?
PROPUESTA DE DISEÑO PARA
UN EXPERIMENTO ECONÓMICO
DE CAMPO**

Alumno/a: Ana Barella Cárdenas

Tutor/a: Francisca Jiménez Jiménez

Dpto.: Economía

Diciembre, 2022

RESUMEN

La literatura empírica ha demostrado que existen diferencias notables en el comportamiento de hombres y mujeres atribuidas a creencias, percepciones y roles de género que determinan sus decisiones en diferentes contextos económicos y sociales. Una de las principales regularidades conductuales hace referencia al hecho de que los hombres se inclinan más por la competitividad que las mujeres. En este trabajo se presenta el diseño de un experimento económico de campo con el propósito de identificar si el rechazo de las mujeres a puestos de trabajo competitivos puede ser una de las causas que contribuya a aumentar la brecha laboral. Para ello, la economía del comportamiento es el principal apoyo en el que se enfoca el diseño de este experimento. El planteamiento se diseña para poder medir cómo las decisiones estereotipadas de ambos sexos dificultan el avance laboral y profesional de las mujeres cuando se presentan dos sistemas remunerativos: uno fijo y uno competitivo. Los resultados pueden alertar a políticos y empresarios sobre las preferencias laborales de los/as trabajadores/as, pudiendo facilitar evidencia objetiva que contribuya a la reducción de brechas laborales y salariales.

Palabras clave: Competitividad, Experimento Económico de Campo, Brecha Laboral

ABSTRACT

The empirical literature has shown that there are notable differences in the behavior of men and women attributed to beliefs, perceptions and gender roles that determine their decisions in different economic and social contexts. One of the main behavioral regularities refers to the fact that men are more inclined to be competitive than women. This paper presents the design of a field economic experiment with the purpose of identifying whether women's rejection of competitive jobs may be one of the causes contributing to increase the labor gap. For this purpose, behavioral economics is the main support on which the design of this experiment is focused. The approach is designed to measure how gender stereotyped decisions hinder women's occupational and career advancement when presented with two payment systems: one fixed and another competitive. The results can alert politicians and businessmen about labor preferences of workers, and can provide objective evidence that contributes to the reduction of labor and salary gaps.

Keywords: Competitiveness, Economic Field Experiment, Labor Gap.

Índice

1	INTRODUCCIÓN	4
2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: EVIDENCIA EMPÍRICA DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	5
2.1	CAUSAS DE LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO	8
3	LA ECONOMÍA DEL COMPORTAMIENTO Y SUS APORTACIONES EN CUESTIONES DE GÉNERO.....	16
3.1	LA ECONOMIA EXPERIMENTAL COMO METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN.....	19
4	MOTIVOS QUE DETERMINAN LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO	22
4.1	DISTRIBUCIÓN DE TAREAS.....	23
4.2	LA AVERSIÓN AL RIESGO Y LA COMPETITIVIDAD.....	25
5	PROPUESTA DE DISEÑO DE UN EXPERIMENTO DE CAMPO	28
5.1	ESQUEMAS DE COMPENSACIÓN.....	30
5.2	HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	34
6	RESULTADOS ESPERADOS	36
7	CONCLUSIONES	38
8	BIBLIOGRAFÍA	40
	ANEXO 1. PORCENTAJE SOBRE CONTRATACIÓN REGISTRADA POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO.....	49
	ANEXO 2. INSTRUCCIONES PROPORCIONADAS A LOS SOLICITANTES QUE RESPONDEN A LOS ANUNCIOS DE TRABAJO (T1-T6).....	50

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Tasa de Población Activa por sexo en España 2009-2021.....	10
Gráfico 2. Ganancia salarial media de hombres y mujeres en España.....	10
Gráfico 3. Distribución porcentual de la contratación por jornada laboral y sexo.....	11
Gráfico 4. Comparativa PIB per capita de CC.AA. de España con índice de igualdad y dimensiones 2020.....	13
Gráfico 5. Salario medio por sexo y edad en Andalucía. Año 2020.....	15
Gráfico 6. Tasas de actividad según sexo por nivel formativo. Media anual 2020	16

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Índice de igualdad de género en la UE.....	7
Ilustración 2. Salario Medio por Hora y Profesión en la UE 2020	9
Ilustración 3. Índice de igualdad de género en España.....	12
Ilustración 4. Diseño Experimental.....	30
Ilustración 5. Modelo de análisis de datos intrasectorial.....	33
Ilustración 6. Diseño de recogida de datos intersectorial	34

Índice de Tablas

Tabla 1. Orden del índice de igualdad y PIB per cápita de las CC. AA. españolas.....	14
Tabla 2. Sistemas de compensación por sector.....	29
Tabla 3. Cálculo del coste medio por hora	31
Tabla 4. Diseño de tratamientos.....	32

1 INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de la mujer en el mercado laboral sigue teniendo varias lagunas en las que abocar ciertas diferencias con respecto a los hombres. La racionalidad de la teoría económica neoclásica enfocada al mercado laboral choca con la realidad económica, ya que existen ciertas diferencias a la hora del reconocimiento sobre el trabajo realizado por hombres y mujeres. La supeditación de la mujer hacia el hombre durante siglos sigue marcando el rol de las mujeres que se han encargado de las tareas domésticas y el cuidado de la familia mientras este trabajaba. Pero la integración de la mujer al mercado laboral ha ido cambiando esta situación y el mantenimiento familiar no depende únicamente del trabajo del hombre. Aun así, el rol histórico del desempeño de ambos sexos ha generado una serie de “estereotipos de género” dificultando el desarrollo profesional y laboral de la mujer.

Desde la economía del comportamiento, a través de varios experimentos de campo y laboratorio, se viene demostrando la existencia de estereotipos en actividades laborales atribuidas a cada uno de los géneros, generando así desigualdad laboral y marcando la situación laboral de las mujeres. Estas diferencias se han ido reduciendo, pero a día de hoy no se ha llegado a conseguir una equidad laboral. A esta situación se le ha puesto el nombre de “techo de cristal”, identificándose como una serie de barreras que frenan el avance de la mujer y que viene condicionando remuneraciones y status laborales, impactando directamente en los resultados económicos, ya que las mujeres imprimen toda una estrategia en las decisiones de consumo, de formación, familiares y sociales con las que contribuyen así al progreso económico y social. Además, las mujeres suponen un activo económico de gran relevancia para el desarrollo económico, una menor brecha salarial en un país, contribuye a una mayor tasa de crecimiento del PIB y un aumento de ingresos públicos (Anghel *et al.*, 2019).

Este trabajo pretende diseñar un experimento de campo como metodología de investigación, con la intención de identificar si una de las causas de la brecha laboral puede originarse por el rechazo de las mujeres a puestos de trabajo competitivos en distintos sectores. Para ello, habrá que estimar el efecto de distintos sistemas remunerativos en la decisión de aceptar un puesto de trabajo para cuantificar el coeficiente de hombres y mujeres dispuestos a trabajar en puestos con sistemas remunerativos basados en competitividad y detectar si la formación universitaria afecta en la preferencia del tipo de entornos laborales.

El principal motivo que se plantea en el diseño experimental es conseguir definir e identificar los motivos o factores que influyen en las decisiones de hombres y mujeres que, de alguna manera afectan al desarrollo personal y social que, a su vez, puede ayudar a un territorio

a entender nuevos modelos económicos que supongan la eliminación de estereotipos laborales, mejorando las condiciones de toda una población.

Este motivo se encuentra alineado con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, ya que influyen directa e indirectamente, en las diferencias laborales y salariales entre hombres y mujeres, como son el número 5 “Igualdad de Género”, el 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, el número 10 “Reducción de las desigualdades” y el número 17 “Alianzas para lograr objetivos”. Este último, relacionado con el apoyo de organizaciones que contribuyen al estudio e investigación como metodología de mejora de su territorio y colaboran entre sí para mejorarlo.

Para el desarrollo de este trabajo, inicialmente se describe la evidencia de la brecha salarial de género haciendo una revisión sobre las causas y consecuencias de esta. Después, se plantea el impacto de las aportaciones empíricas de la economía del comportamiento como metodología para obtener información sobre desigualdades de género, pasando a ser la fuente principal de datos que da sentido a la propuesta de diseño experimental. Finalmente se detallan las conclusiones sobre las decisiones laborales de hombres y mujeres.

Para terminar esta introducción, me gustaría puntualizar que aunque las definiciones de género y sexo no coinciden, y en la actualidad existen nuevos géneros cuando nos referimos a identidades, a lo largo de todo este trabajo cuando se hace referencia tanto a género como a sexo, sólo se alude a la identidad de la persona como hombre o mujer, independientemente del resto de identidades, ya que la literatura empírica consultada solo alude al género o sexo como femenino o masculino refiriéndose sólo a mujeres y hombres respectivamente.

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: EVIDENCIA EMPÍRICA DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Desde que Adam Smith plantea el funcionamiento eficiente del mercado basado principalmente en los intereses particulares y egoístas de cada individuo, la economía ha girado y teorizado sobre las decisiones del hombre en esta materia evitando las perspectivas laborales de género para con esta ciencia. Katrin Marçal en su libro “¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia sobre las mujeres y la economía” pone en valor el sexo femenino y su contribución en el desarrollo económico en el mundo. Se trata de una crítica al “hombre económico” y a la alianza entre patriarcado y neoliberalismo que ha anulado la figura de la

mujer durante años (Marçal, 2016). Desde la Declaración y Acción de Beijing¹ de 1995 propuesta por la ONU para conseguir la paridad de género a través del empoderamiento de todas las mujeres y niñas del mundo, se ha progresado, pero no se ha llegado a conseguir, ni tan siquiera en el mercado laboral, donde la remuneración de un determinado trabajo debería ser la misma sin tener en cuenta el sexo de quien lo realiza.

La Comisión Europea define brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto” (Unión Europea, 2014, p.2). Esta desigualdad entre las remuneraciones está fundamentada en distintos factores, los cuales definen indicadores que permiten cuantificar la diferencia salarial entre sexos. La brecha salarial es uno de los indicadores de género más aceptado, es el indicador utilizado por Eurostar o el Instituto Nacional de Estadística (INE) y “Mide la diferencia porcentual entre las retribuciones brutas medias de las mujeres y los hombres” (Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO, 2022). Los porcentajes se calculan previamente del índice de distribución de sexos dentro de una misma categoría y las variables a tener en cuenta (aspectos socioeconómicos, puesto de trabajo, educación, experiencia laboral, etc.) que determinarán el cálculo para la brecha salarial ajustada y sin ajustar (Muriana, 2022, p.10). La identificación de la brecha salarial sin ajustar se vincula al concepto de igualdad, ya que encaja con el cálculo de una medida que no tiene en cuenta las distintas características socioeconómicas existentes entre sexos. Por su parte, la brecha salarial ajustada es una tarea más compleja ya que se calcula teniendo en cuenta un número de variables observables y otras no observables pero determinantes a la hora de buscar la diferencia de salarios entre hombres y mujeres por el mismo trabajo realizado; por esta razón se vincula al concepto de equidad. Sin olvidar que, la motivación, la competitividad y la aversión al riesgo son factores que marcan esa diferencia (Anghel *et al.*, 2019, p.88).

A través del Instituto Europeo de la Igualdad de género, en adelante EIGE (de sus siglas en inglés European Institut for Gender Equality) se trabaja en la obtención del índice de igualdad de género y lo define como:

¹ Programa de la Organización de la Naciones Unidas con el fin de lograr la igualdad entre los géneros,

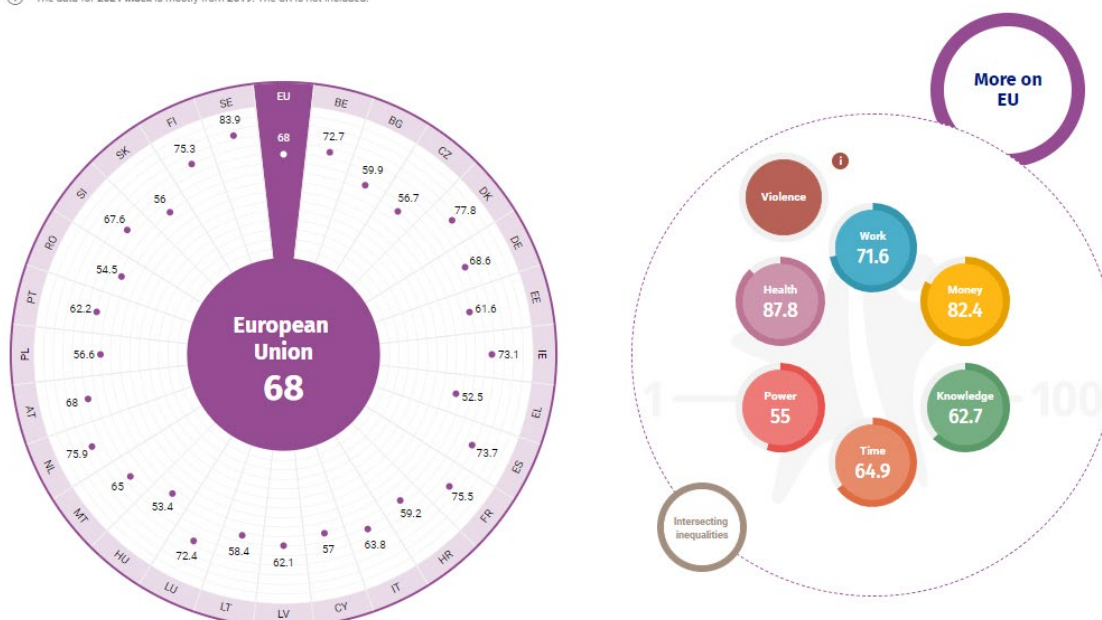
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

... una herramienta importante para la elaboración de políticas que permite medir los avances en igualdad de género en la Unión Europea a lo largo del tiempo. Cada año, otorga una puntuación de 1 a 100 a la Unión Europea y a los Estados miembros. Una puntuación de 100 significaría que un país ha alcanzado plena igualdad entre mujeres y hombres. (EIGE, 2018)

Esta herramienta compara las brechas de género y niveles de éxito en 6 dimensiones: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud, teniendo en cuenta factores como la discapacidad, la edad, el nivel de educación, el país de nacimiento y el tipo de familia. “El índice permite visibilizar los ámbitos que necesitan mejoras, facilitando un análisis detallado a escala de la Unión Europea y nacional a las personas responsables de la formulación de políticas” (EIGE, 2018). Como podemos ver en la ilustración 1, el índice de igualdad de género en la Unión Europea (en adelante UE) es de 68, siendo “power” la dimensión más desigual. Aún queda un largo recorrido para conseguir un índice 100.

ILUSTRACIÓN 1. ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UE

ⓘ The data for 2021 Index is mostly from 2019. The UK is not included.



Fuente: EIGE. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>

Por otra parte, y atendiendo a los datos obtenidos de la web Eurostat, si comparamos el salario medio bruto por hora de las mujeres de la UE, estas ganan de media un 13% menos que los hombres. Las cifras obtenidas son preocupantes ya que en todos los países miembros la

mujer sigue siendo la más perjudicada en cuanto a salario y puestos con responsabilidad. El sueldo de las mujeres letonas, estonias, austriacas y alemanas es el más desfavorecido ya que son los países con los porcentajes más elevados en cuanto a diferencias salariales por sexo, desde el 22,3% de Letonia al 18,3% de Alemania. Los países con menores diferencias salariales entre hombres y mujeres se encuentran en Luxemburgo, Rumanía, Eslovenia e Italia, con porcentajes que varían desde el 0,7% de Luxemburgo hasta el 4,2% de Italia (Comisión Europea, 2020). Cabe destacar que una diferencia menor en la brecha salarial no siempre indica mayor igualdad de género, pues existen otros factores a tener en cuenta en cada país; como la integración de la mujer en el mercado laboral, de ahí que haya diferencias salariales más reducidas en determinados países. Además, existen otros factores a tener en cuenta, como la mayor proporcionalidad en contratos a tiempo parcial y los trabajos en los sectores menos remunerados (Unión Europea, 2022).

2.1 CAUSAS DE LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO

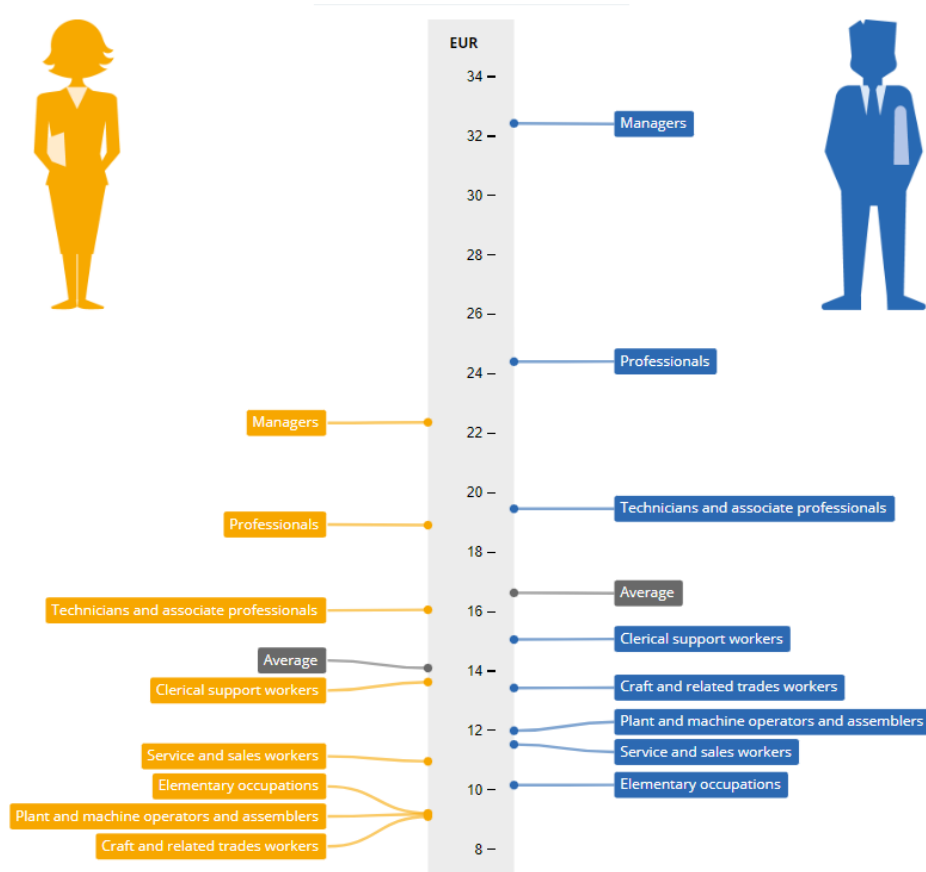
Según los datos recogidos de la web de Eurostat sobre la UE, un 30% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, mientras que el porcentaje de hombres para este tipo de contratos es de un 8% (Comisión Europea, 2020). Las responsabilidades familiares y los cuidados de otras personas influyen en el avance laboral de algunas trabajadoras. Además, existen sesgos que relacionan tareas y trabajos para cada uno de los sexos, derivando así a las mujeres a trabajar en sectores y actividades profesionales peor remuneradas y con menos reconocimiento laboral (ONU Mujeres, 2021). Esta diferencia entre salarios se hace más evidente en puestos de responsabilidad, donde la segregación en la UE es manifiesta a pesar de los esfuerzos por incluir a las mujeres en sectores con mayor reconocimiento salarial y profesional.

Como podemos observar en la ilustración 2, los puestos de responsabilidad que implican mayor reconocimiento y ascenso siguen en su mayoría ocupados por hombres. Por el contrario, en el caso de las mujeres, la ocupación laboral es menos valorada y menos remunerada con limitadas posibilidades de ascenso o ralentización hacia los puestos mejor valorados (techo de cristal). Las mujeres conforman un 34% en los puestos gerenciales de las empresas de la UE frente al 66% de sus homónimos varones (Comisión Europea, 2020).

La combinación de estos y otros factores como las preferencias que pueden existir en cuanto a la formación profesional, representan un hándicap para los salarios de las mujeres europeas, ya que afectan directamente al tiempo que pueden dedicar a realizar tareas remuneradas y no remuneradas, además de estar condicionadas a estereotipos sexistas generados desde antaño y que afectan en su proceso de elección y promoción laboral. El análisis

económico sobre la evolución de las brechas salariales durante las dos últimas décadas en Europa muestra una brecha salarial que va reduciéndose, pero considerada persistente, sin olvidar que la participación en la fuerza laboral es un factor crucial para comprender la evolución de los salarios femeninos (Anghel *et al.*, 2019).

ILUSTRACIÓN 2. SALARIO MEDIO POR HORA Y PROFESIÓN EN LA UE 2020



Fuente: Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>

Antes de comenzar a hablar sobre cifras de la brecha salarial en España, analizaremos el porcentaje de mujeres que trabajan y, por ende, forman parte del talento de nuestro país. El gráfico 1 muestra la evolución de la tasa de población activa en España diferenciada por género desde el año 2009 a 2021. Tal y como podemos observar, el número de mujeres sigue siendo menor que el de los hombres; supone una tasa de diferencia de 10 puntos porcentuales sobre la tasa de población activa masculina, un 53,73% frente a un 63,57% para 2021 (Fernández, 2022b).

GRÁFICO 1. TASA DE POBLACIÓN ACTIVA POR SEXO EN ESPAÑA 2009-2021



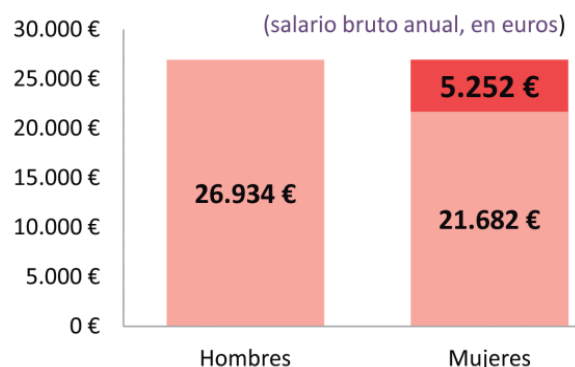
Fuente:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ESyc=INESeccion_Cycid=1259925463013yp=1254735110672ypagename=ProductosYServicios/PYSLayoutparam1=PYSDetalleyparam3=1259924822888

En los últimos 14 años la incorporación de la mujer al mercado laboral se cuantifica en 1,3 millones que supone un incremento anual del 1,32%. Por el contrario, la actividad masculina aumenta sólo un 0,60%, por debajo de la cifra de 2019 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

En la actualidad, nos encontramos con una brecha salarial no ajustada cuantificada en 5.252,36 euros anuales, calculada a partir del salario medio nacional por trabajador, esto es 24.395,98 euros. En el gráfico 2 podemos ver la distribución por sexo, donde 21.682,02 euros es la media salarial de las mujeres y 26.934,38 euros de la de los hombres (Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO, 2022).

GRÁFICO 2. GANANCIA SALARIAL MEDIA DE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA

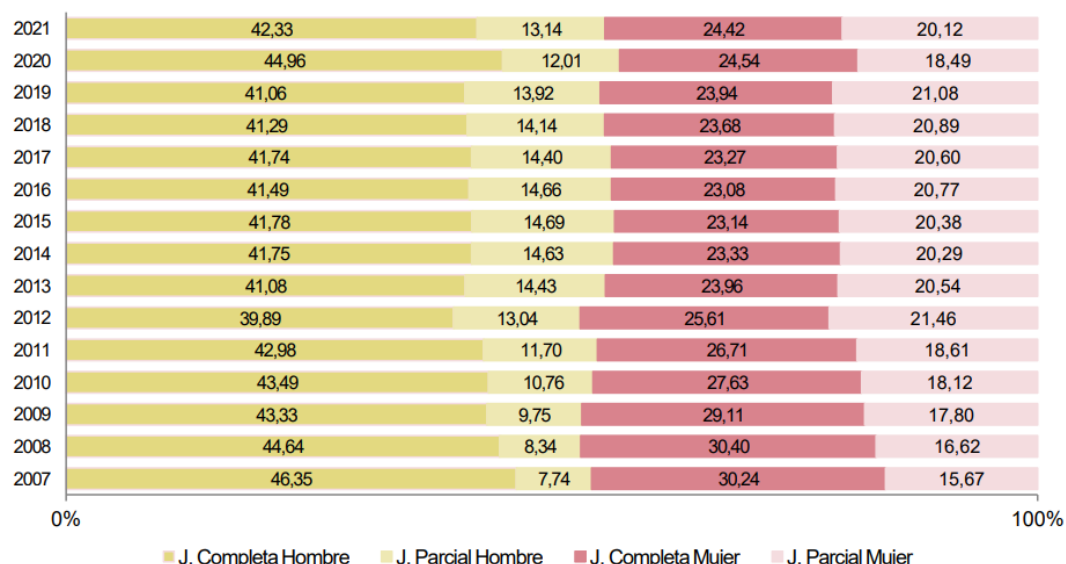


Fuente: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Informe-BRECHA-SALARIAL-2022.pdf>

Una de las causas que afectan directamente a las cifras de diferencias salariales de género, se atribuyen a la temporalidad y jornada de los contratos. Los contratos más desfavorecidos dentro

de las mismas categorías están ocupados por mujeres, ya que normalmente son las mujeres las que utilizan las reducciones de jornada y/o excedencias por cuidados familiares, actividades estereotipadas y enfocadas por la sociedad hacia ellas (véase gráfico 3) (Fernández, 2022b).

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA CONTRATACIÓN POR JORNADA LABORAL Y SEXO



Fuente: https://sepe.es/ca/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2022/Informe-Mercado-Trabajo-Mujeres-2022-datos2021.pdf

Desde la investigación económica sobre brecha salarial de género, cabe destacar la relación entre discriminación y eficiencia:

La discriminación no solo conduce a resultados desiguales, sino que también genera importantes pérdidas de eficiencia y una mala asignación de recursos. Estos efectos negativos sobre la eficiencia pueden ser directos como, por ejemplo, la pérdida de talento, o indirectos como los desincentivos para invertir en capital humano² por parte del grupo discriminado. (Anghel *et al.*, 2019, p. 87-88)

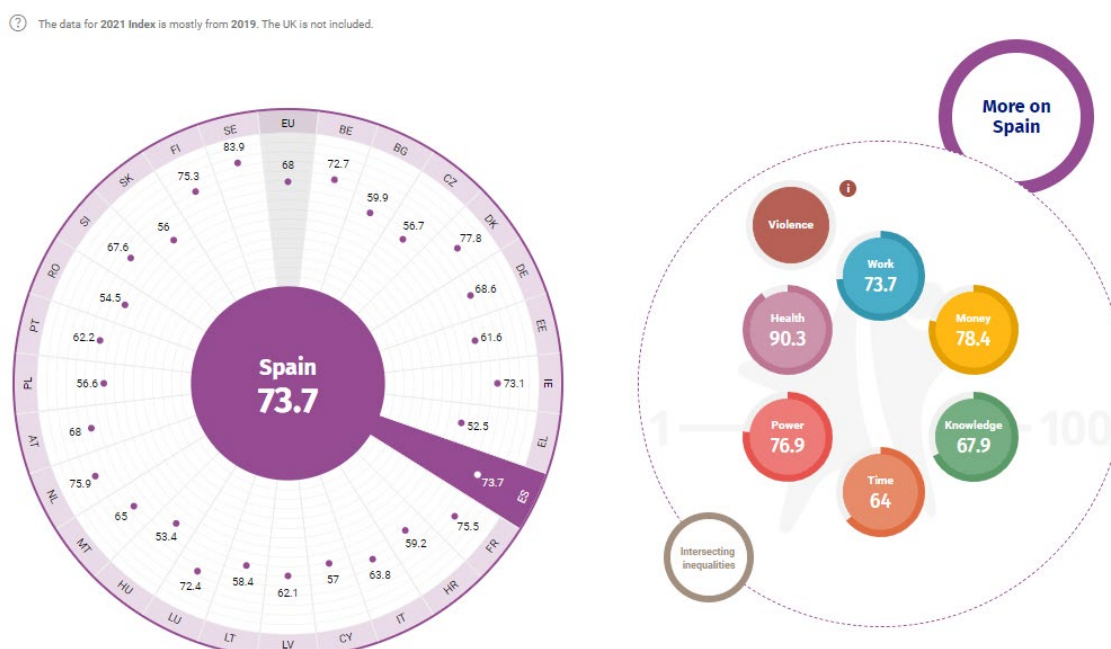
En este sentido, la economía de género (Goldin, 2006) nos revela que la tendencia al alza de la inversión en capital humano femenino ha abierto a lo largo del último siglo grandes

² Teoría del Capital Humano. Teoría que considera la inversión en formación y educación una fuente de crecimiento y bienestar para la sociedad, debido a los rendimientos de la escolarización” (Bowles y Gintis, 2014)

perspectivas de empleo, ayudando a la mujer en este ámbito y generando beneficios a la sociedad. En las investigaciones económicas de Ferrant y Kolev se observa que la renta per cápita de un país se ve perjudicada por la discriminación de género, siendo uno de los factores que afecta negativamente a la productividad, con un efecto directo sobre el PIB (Ferrant, 2015; Ferrant y Kolev, 2016). Anteriormente, otras investigaciones sobre discriminación de género en educación y empleo habían evidenciado esta relación negativa entre crecimiento económico y discriminación laboral (Klasen y Lamanna, 2009; OECD, 2012).

A continuación, se analiza la ilustración 3, donde podemos ver el índice de igualdad de género en España es de 73,7, por encima del 68 que marca la media del conjunto de Europa.

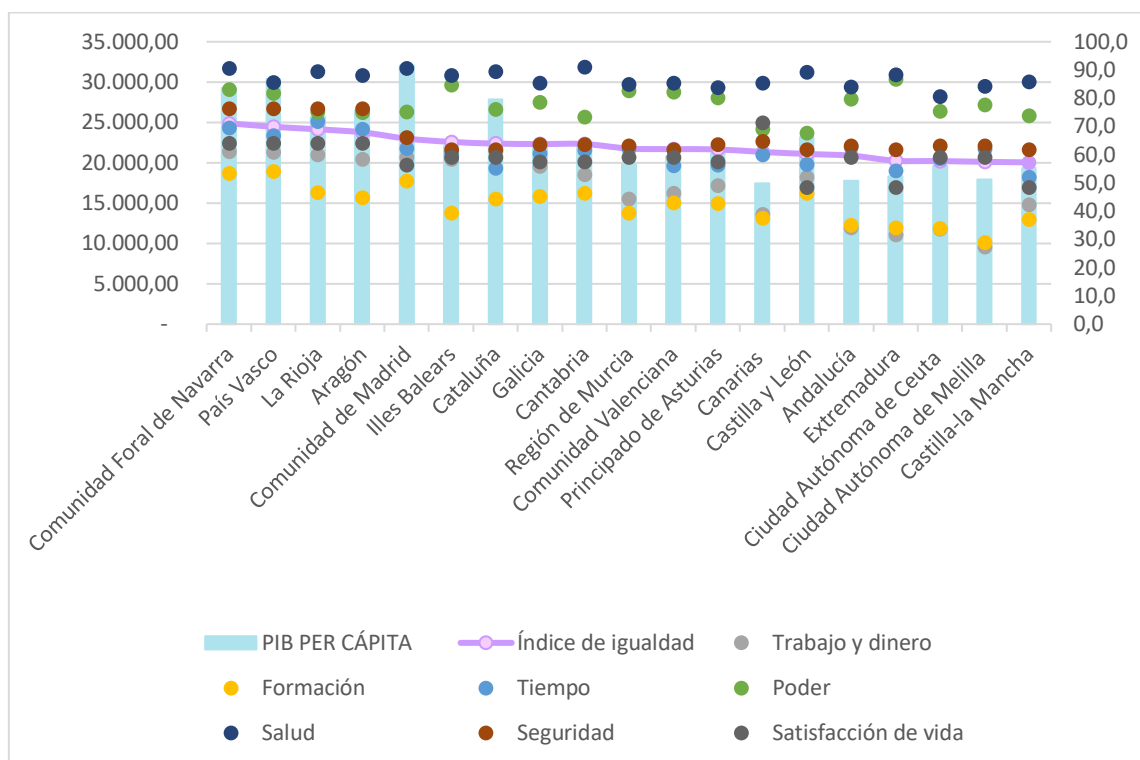
ILUSTRACIÓN 3. ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA



Fuente: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/ES>

Considerando las investigaciones anteriores que relacionan desigualdad, crecimiento económico y eficiencia, tomamos el PIB per cápita como uno de los indicadores de calidad de vida y lo comparamos con los datos del EIGE sobre índice de igualdad y todas sus dimensiones, para cada una de las comunidades autónomas españolas, con el objetivo de poder identificar esta correlación entre los datos encontrados sobre igualdad del EIGE con el resto de dimensiones y los datos del PIB per cápita de la web datosmacro.com (véase gráfico 4).

GRÁFICO 4. COMPARATIVA PIB PER CÁPITA DE CC.AA. DE ESPAÑA CON ÍNDICE DE IGUALDAD Y DIMENSIONES 2020



Fuente:

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/ES> y <https://datosmacro.expansion.com/ccaa>

El gráfico 4 viene definido por la tabla 1. En esta se han ordenado las comunidades autónomas de mayor a menor PIB per cápita. La Comunidad de Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña, las comunidades con mayor PIB, no coinciden en el mismo orden con las comunidades de mejor índice de igualdad, pero se encuentran entre los 5 primeros, desde el primer puesto con un 71,1 de la Comunidad Foral de Navarra y el quinto puesto de la Comunidad de Madrid con un 65,7. Al otro lado, y de igual forma, encontramos las comunidades con menor PIB per cápita, Canarias, Andalucía, Melilla y Extremadura cuyos índices de igualdad oscilan entre el 57,7 de Melilla y el 61 de Canarias. Estos datos confirman que el índice de igualdad puede estar relacionado con el crecimiento económico de las comunidades autónomas de España aunque la correlación no es perfecta. Se encuentra una excepción en los datos de la comunidad de Castilla y León, cuyo índice de igualdad no se alinea como el resto, de comunidades autónomas, con este indicador económico per cápita; mientras que su indicador de igualdad se encuentra en el puesto catorce, su puesto para el PIB per cápita es el séptimo sobre diecinueve.

TABLA 1. ORDEN DEL ÍNDICE DE IGUALDAD Y PIB PER CÁPITA DE LAS CC. AA. ESPAÑOLAS

NUTS2 code	Orden femAI	Orden PIB per capita	NUTS2 region name	PIB PER CÁPITA	FemAI
ES22	5	1	Comunidad de Madrid	32.048	65,7
ES21	2	2	País Vasco	30.401	69,9
ES23	1	3	Comunidad Foral de Navarra	29.314	71,1
ES24	7	4	Cataluña	27.812	63,9
ES30	4	5	Aragón	26.512	67,9
ES53	3	6	La Rioja	25.714	69,0
ES51	14	7	Castilla y León	23.167	60,3
ES11	9	8	Cantabria	22.096	63,8
ES13	6	9	Illes Balears	22.048	64,5
ES62	8	10	Galicia	21.903	63,8
ES52	12	11	Principado de Asturias	21.149	61,9
ES12	11	12	Comunidad Valenciana	20.792	62,0
ES70	10	13	Región de Murcia	19.838	62,2
ES41	17	14	Ciudad Autónoma de Ceuta	19.559	57,7
ES61	19	15	Castilla-la Mancha	19.369	57,3
ES43	16	16	Extremadura	18.301	57,9
ES63	18	17	Ciudad Autónoma de Melilla	17.900	57,5
ES64	15	18	Andalucía	17.747	59,7
ES42	13	19	Canarias	17.448	61,0

Fuente: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/ES> y <https://datosmacro.expansion.com/ccaa>

Por otro lado, hemos de tener en cuenta que España es uno de los 23 países que trata de mejorar su legislación para promover la inclusión de las mujeres en la economía, y por ende, en el mercado laboral. Tanto el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre como el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, así como las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, son parte de la normativa que refuerza el principio de transparencia e igualdad retributiva. La obligación de implantar un plan de igualdad para las empresas con mayores dimensiones laborales, así como la voluntariedad para las pymes a las que se les facilita apoyo técnico e información para que puedan implementarlo en su gestión (art.49 de la LOIEMH³), son medidas que tienen el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en empleo y ocupación.

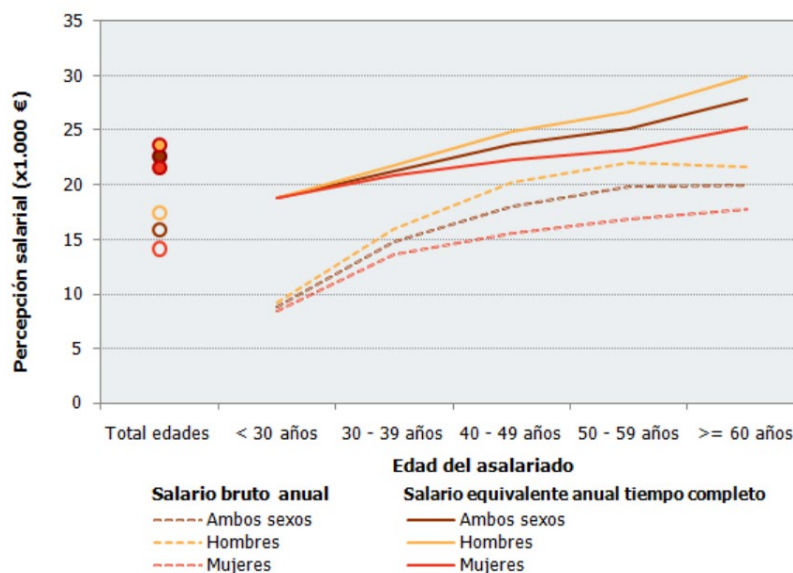
Por su parte, Andalucía en 2020, marca una brecha salarial de 5.136,15 euros, donde el salario medio anual de las mujeres es de 19.391,52 euros frente a los 24.527,67 euros del salario medio de los hombres, cantidad por debajo de los 5.252,36 euros de la media nacional (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2021). Según los datos actualizados del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía para 2020, se confirma que la diferencia

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

salarial entre sexos sigue siendo del 24%, siendo la edad el factor predominante sobre estas diferencias salariales (gráfico 5).

GRÁFICO 5. SALARIO MEDIO POR SEXO Y EDAD EN ANDALUCÍA. AÑO 2020



Fuente: IECA 2022

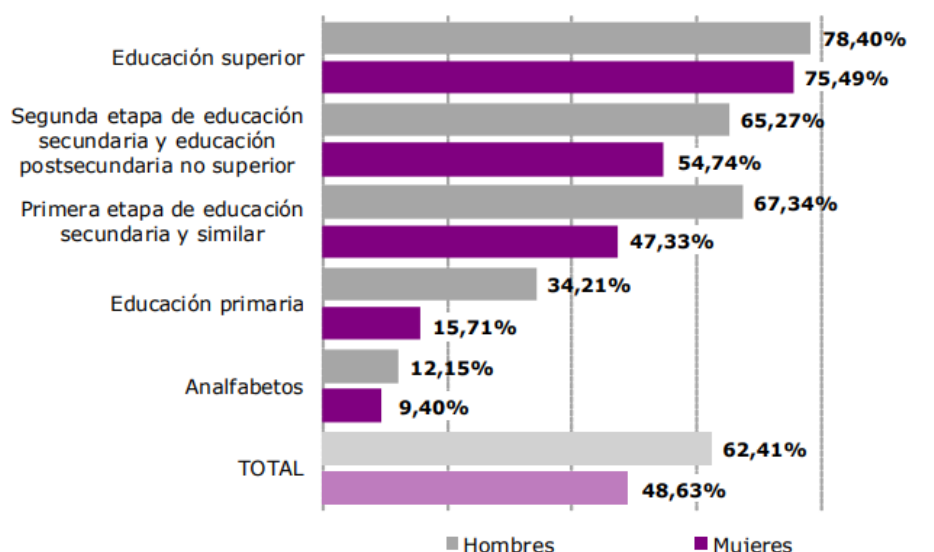
<https://ws089.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/blog/acerca/>

La tasa de actividad de las mujeres es del 53,93% frente a la tasa de los hombres que se cifra en un 63,65%. El paro femenino es del 15,04% y de los hombres 11,79%. La tasa de empleo de la mujer para 2021 fue del 39,99% frente al 46,15% de los hombres. El 87,9% de las mujeres andaluzas trabajan en el sector servicios, uno de los sectores con mayor precariedad laboral, siendo evidenciada en la Encuesta de Estructura salarial de 2021 (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2021)⁴.

Por último, es necesario tener en cuenta que las decisiones de las mujeres respecto a su futura actividad profesional influyen y fomentan la segregación laboral y salarial (Moral, 2021). Así, sólo un 28% de las mujeres realizan una carrera tecnológica; en ingeniería el porcentaje es mucho menor, sólo un 7%. En el gráfico 6 podemos observar que la tasa de actividad para el colectivo sin estudios oscila entre el 9,40 en el caso de las mujeres y el 12,15 de hombres. Para estudios universitarios o de doctorado, la tasa de mujeres es del 75,49% frente al 78,40% de hombres (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2021).

⁴ En el [anexo 1](#), podemos detectar la existencia de una serie de actividades que marcan diferencias laborales entre hombres y mujeres e identifican los porcentajes de contrataciones en Andalucía por actividades que se atribuyen a cada uno de los sexos

GRÁFICO 6. TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO POR NIVEL FORMATIVO. MEDIA ANUAL 2020



Fuente: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/files/EMPLEO/Mujer_Mercado_Trabajo_Andaluc%C3%ADa_2020.pdf

El puesto de trabajo condiciona la responsabilidad, las labores y el salario a percibir y, aun así, existe una vinculación de la fuerza laboral femenina como factor clave que influye en el precio de su salario. A medida que aumenta la formación de la mujer, la inclusión en el mercado laboral se va equiparando al del hombre, a día de hoy “... sólo el 29% de empresas andaluzas cuentan con al menos una mujer en puestos directivos, aunque ha aumentado tres puntos frente a 2020” (Fernández, 2022a).

3 LA ECONOMÍA DEL COMPORTAMIENTO Y SUS APORTACIONES EN CUESTIONES DE GÉNERO

La teoría económica neoclásica, se basa en dos principios fundamentales; la racionalidad plena y la maximización de la utilidad esperada, ambas tomadas como el principio lógico de la “causa-efecto” o “medios-fines”, rechazando todo lo derivado de sentimientos y/o emociones (Becchio, 2019, p.260). Este rechazo a la psicología, comienza a incluir el concepto de racionalidad limitada (Hayek, 1937; Simon, 1955). Todo proceso en la vida de los seres humanos implica una toma de decisiones con el objetivo final de hacer una elección óptima. Decidir en un contexto específico en el que existen distintas opciones es un proceso clave para determinar el resultado que da respuesta a la pregunta ¿cómo toman decisiones los individuos? y a la que tratan de contestar varios estudios e investigaciones de economía, psicología, sociología, ciencias políticas, historia y derecho. Todas estas ciencias investigan sobre el comportamiento humano y autores como Weber y Camerer las denominan ciencias “vecinas”

ya que ayudan a focalizar y concretar las respuestas que subyacen desde todo un abanico de ciencias (Weber y Camerer, 2003, como se citó en Brañas, 2011, p.27)

Según la economía del comportamiento, la racionalidad difiere de la realidad en la toma de decisiones por la existencia de reglas implícitas, tradiciones y hábitos que forman parte de la herencia cultural y biológica que, en su mayoría, terminan en decisiones con el fin de mantener el statu quo, el reconocimiento de patrones y la experiencia, así como la intuición (Baucells & Katsikopoulos, 2011). Este es el motivo por el que esta rama de la economía adopta el modelo normativo de racionalidad con el objetivo de explicar sesgos y errores del modelo neoclásico, con un rechazo a la racionalidad estándar. Intentando un nuevo modelo que busca explicar estrategias adaptativas como método de inducción de toma de decisiones inteligentes (Becchio, 2019). La economía experimental consolida la economía del comportamiento dentro de la ciencia económica. Ambas disciplinas están estrechamente relacionadas, la primera como herramienta o metodología de trabajo y la segunda con el objetivo de desarrollar nuevas teorías económicas, las dos estudian el comportamiento humano (Brañas, 2011, p.27). Desde esta perspectiva económica, se realizan hipótesis realistas con las que encontrar sesgos y otros errores que no permiten maximizar la función de utilidad esperada. Este hecho desemboca en una reivindicación por parte de varios autores que conforman una compatibilidad entre racionalidad y toma de decisiones (Berg 2003; Smith, 2005; Bruni y Sudgen 2007; Gigerenzer *et al.*, 2012, Rizo, 2017, como se citó en Becchio, 2019, p.260) lo que se conoce en la actualidad como “economía conductual neoclásica” o “economía conductual como si”.

Desde la psicología social se estudian creencias sobre roles de género dentro de una sociedad, ya que se promueven practicas asociadas al sexo, animando desde la niñez a adquirir habilidades y rasgos atribuidos a cada género. Tanto es así, que se identifican dos dimensiones conductuales. Por un lado, una dimensión en la que predomina el comportamiento agente, estereotipado como masculino, cuyas características principales son, la inclinación por el riesgo, la competitividad y el exceso de confianza. Por otro lado, el comportamiento social se atribuye al estereotipado como femenino, cuyas características son el altruismo y la confianza en los demás (Wood y Eagly, 2012, p.103).

Volvemos a la evidencia de la economía neoclásica, ya que no deja dudas en su neutralidad en cuanto género, clase o raza, con la excepción de que esta teoría pasa por alto el patriarcado en las decisiones económicas, ignorando la desigualdad en las relaciones de poder entre hombres y mujeres relacionadas tanto con la economía como con el trabajo, sin dar cuenta de las diferencias entre ambos sexos. Las investigaciones económicas de Folbre (2008; 2009;

2012) sobre el precio de la crianza de los niños/as, identifica la primera de estas diferencias en la búsqueda de trabajo de la mujer, condicionada por la procreación y la carga adicional de convenciones sociales y culturales. La segunda diferencia, es el coste de oportunidad y la restricción presupuestaria marcarán la elección de consumo, ignorando que el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar es una de las causas de su restricción. Por último, la tercera, que la brecha salarial de género es un asunto de la teoría del capital humano refiriéndose al conocimiento y la capacidad de realizar un trabajo concreto. De ahí, la importancia de la formación y la anulación de cualquier restricción educativa que durante siglos ha frenado al sexo femenino, por lo que la incorporación de la mujer al mundo laboral debe formar parte de la producción de capital humano y social.

La sociabilidad, la aprobación, el status y el poder, juegan un papel central en el comportamiento económico y una vez introducido el cognitivismo y la psicología al estudio de la toma de decisiones, se anula el hedonismo del modelo basado en la racionalidad ilimitada, llegando a conclusiones en las que se detectan sesgos en varias investigaciones (Samuelson y Zeckhauser, 1988; Kahneman *et al.*, 1991).

Una de las áreas de investigación que ha originado mayores avances en el conocimiento del comportamiento humano es la toma de decisiones bajo incertidumbre, cuyos principales impulsores son Daniel Kahneman y Amos Tversky, autores de la Teoría Prospectiva. Esta teoría se encuentra dentro del campo de la economía del comportamiento y trata de explicar la racionalidad de los agentes económicos en los que se ha teniendo en cuenta las facultades cognitivas del ser humano para criticar la teoría de la utilidad esperada de Bernoulli (1738) ya que esta, ignora los límites de la racionalidad, principal motivo de detección de muchos errores sistemáticos (Tversky y Kahneman, 1974) “...los juicios y las decisiones son directamente regidos por sentimientos de agrado y desagrado con escasa deliberación o razonamiento” (Kahneman, 2021, p. 25).

Los argumentos anteriores han dado lugar a planteamientos relacionados con una alternativa al modelo económico neoclásico basada en el capital humano y el papel de la mujer dentro de la economía, desafiando así los principios convencionales enfocados en el androcentrismo⁵ que durante siglos ha caracterizado sus teorías, ante todo esto se plantea la

⁵ Androcentrismo. “Visión del mundo y las relaciones sociales centradas en el punto de vista masculino” (Real Academia Española, 2014) <https://dle.rae.es>

necesidad de unas dimensiones reales, reclamar y promover estrategias económicas y, por supuesto, laborales en un sentido equitativo implicando trabajos normalmente invisibles, ocultos históricamente y asociados a las mujeres (Orozco, 2005; Carrasco, 2006; Bagues y Esteve-Volart, 2010; Marçal, 2016). Por esta razón, nace la necesidad de incorporar las relaciones de género como variable en la explicación del funcionamiento de la economía, en la que se tiene en cuenta las diferentes posiciones de hombres y mujeres como agentes económicos que a su vez están sujetos a políticas económicas (Orozco, 2010) con estereotipos injustificados que son cuestionados por la economía feminista e investigados por la economía del comportamiento (Becchio, 2019, p.267).

En definitiva, si nos centramos en el pensamiento económico desde la racionalidad planteada por la teoría estándar y nos basamos en estudios experimentales en los que se definen varias alternativas en las que se tienen en cuenta las preferencias y el comportamiento de los individuos, se generarán observaciones que permiten llegar a conclusiones mucho más acertadas (Samuelson y Zeckhauser, 1988). Esto nos lleva a identificar la economía experimental como una metodología para cualificar y cuantificar datos basados en el comportamiento de las personas, instituciones y organizaciones. Por este motivo, el presente trabajo aplica la metodología experimental como fuente principal de datos para llegar a conclusiones.

3.1 LA ECONOMIA EXPERIMENTAL COMO METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

Como se ha podido leer en el punto anterior, la economía experimental es la metodología principal en la que se basa la teoría de la economía del comportamiento. El premio Nobel de Economía en 2002, Vernon Smith⁶, define la economía experimental como una aplicación de métodos que estudia las decisiones de los seres humanos en distintos contextos sociales dirigidos por dos fuentes de información: una externa al individuo, denominada información explícita y controlada durante los procesos experimentales mediante secuencias específicas en un contexto determinado y otra, impulsada por preferencias y creencias que forman parte de la herencia evolutiva de cada persona, la información interna o implícita (Brañas, 2011).

Para obtener conclusiones desde la economía del comportamiento y experimental se estudian los motivos y contextos que determinan las decisiones de los individuos mediante una

⁶ Vernon L. Smith. Profesor de economía y derecho empresarial en la Universidad de Chapman en Orange California. Considerado “padre de la economía experimental”. Ganador del premio Nobel en Ciencias Económicas en 2002 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=290755>.

serie de experimentos controlados desde un laboratorio o experimentos en contextos concretos denominados experimentos de campos. Los experimentos económicos de laboratorio se realizan con estudiantes y se generan en un entorno controlado para analizar una situación económica, pudiendo variarla con el fin de comparar los resultados. La metodología basada en un experimento de campo natural⁷ es complementaria a los experimentos de laboratorio y diseñada para explorar implicaciones y oportunidades en un proceso económico y/o político en un contexto determinado. Harrison y List (2004, como se cita en Brañas, 2011, p. 343), determinaron seis factores que los diferencian:

1. Tipo de participantes: los/as participantes de un experimento de laboratorio son estudiantes universitarios. Los/as participantes en un experimento de campo son un grupo socioeconómico heterogéneo o un grupo objetivo que tomarán decisiones en torno a su vida diaria.
2. La información: el tipo de información será abstracta en los experimentos de laboratorio y real en un experimento de campo ya que se recrea en un contexto donde se enmarcan decisiones que influyen en la vida cotidiana.
3. El bien o servicio a producir o intercambiar: será abstracto en experimentos de laboratorio o un bien real o específico en experimentos de campo.
4. Las decisiones o reglas: la realidad de un experimento de campo determinará la construcción de las decisiones y reglas a partir de normas ya existentes para posicionar a los/as participantes en la realidad del contexto. En un experimento de campo vendrán determinadas por “el juego económico” a realizar.
5. Recompensas: En el caso de experimentos de laboratorio existe una remuneración económica condicionada a las decisiones del participante o participantes en el juego. En los experimentos campo, el pago puede ser en especie o lo más relacionado con las decisiones a tomar dentro del contexto del experimento.

⁷ Harrison y List (2004), experimento de campo natural. Experimento con un grupo de sujetos en un contexto concreto, donde los sujetos realizan tareas habituales como parte de su actividad económica sin conocer que están participando en un experimento de economía del comportamiento.

6. El contexto: para el diseño de un experimento de campo el contexto debe estar lo más cercano a la realidad para que los/as participantes actúen de acuerdo a sus patrones de comportamiento sociales en su actividad económica normal y así poder determinar las repercusiones de sus decisiones.

Es importante destacar que el diseño experimental debe estar compuesto por distintos tratamientos, con un tratamiento básico denominado tratamiento de control, considerado tratamiento de referencia, estableciendo en todos ellos, una serie de instrucciones, reglas, incentivos, etc. (Brañas, 2011, p. 31).

La economía experimental utiliza una serie de juegos que permiten medir en distintas situaciones el tipo e intensidad de preferencias de los individuos, tales como la actitud frente al riesgo, las preferencias sociales, preferencias intertemporales, la percepción de probabilidad y la incertidumbre (Baucells y Katsikopoulos, 2011, p.41). Utilizando situaciones estratégicas simples como el juego de confianza, el juego del dictador o el juego del ultimátum, donde se plantean problemas de decisión con distintas alternativas, los experimentos económicos toman sentido para llegar a conclusiones robustas sobre el comportamiento de los agentes.

Diversos estudios realizados como experimentos de campo han aportado conclusiones sobre decisiones altruistas de los/as participantes en distintos juegos económicos poniendo de manifiesto que los individuos no sólo toman decisiones de manera racional. De hecho, cabe destacar que en ocasiones los individuos renuncian a parte de sus ganancias en beneficio de otros participantes (Alpízar *et al.*, 2008; Gneezy y List, 2014; Babcock *et al.*, 2017). Otra muestra de comportamientos sociales en los estudios experimentales son los datos recopilados con el juego de la confianza, detectando un nivel de generosidad recíproca entre los/as jugadores/as.

Por otra parte, encontramos el caso de “The Tragedy of the Commons” de Garret Hardin en 1968. La tragedia de los comunes ha sido motivo de varios experimentos de campo que concluyen con el resultado de un mayor compromiso por parte del sexo femenino en cuanto al mantenimiento y cuidado de los bienes comunes, pudiendo atribuirse a la dependencia del acceso a estos bienes para desarrollar sus actividades productivas y así proporcionar el sustento de sus familias (Maya y Ramos, 2006; Gneezy y List, 2014). El estudio de la interacción del ser humano con el mantenimiento a largo plazo de los denominados bienes comunes o recursos

compartidos en forma de cooperación organizada, mereció el Premio Nobel a la primera mujer en la especialidad de economía Elinor Ostrom⁸ junto a Oliver Williamson⁹ en el año 2009.

Desde la economía experimental se han llegado a conclusiones determinantes sobre el comportamiento y las decisiones de los individuos en experimentos de campo realizados en América Latina. Esta zona se ha convertido en todo un descubrimiento para esta ciencia ya que se han podido identificar aspectos del comportamiento sobre ahorro (Barr y Packard, 2000), confianza (Lazzarini *et al.*, 2004; Schechter, 2004; Schechter, 2007), problemas de la provisión voluntaria de los bienes comunes, uso y extracción (Cárdenas *et al.*, 2011) y roles de género (Maya y Ramos, 2006), entre otros.

4 MOTIVOS QUE DETERMINAN LA BRECHA LABORAL DE GÉNERO

Los experimentos de laboratorio diseñados por Eckel y Grossman estudian el comportamiento de hombres y mujeres, los posibles motivos que generan diferencias entre ambos sexos en cuanto a la brecha laboral. Estos autores observan estereotipos relacionados con trabajos “masculinos y femeninos” promovidos por capacidades, competencias y habilidades asociados a cada género. Además, los contextos sociales y la educación suponen barreras de acceso y promoción a las mujeres (Eckel y Grossman, 1998; 2002; 2008). Estas expectativas sufren, por lo general, sesgos de género que afectan a la autoestima, la confianza, la toma de decisiones en condiciones de riesgo o la cooperación (Eckel y Grossman, 2002)

La demostración de estos patrones de segregación ocupacional por género, explican gran parte de la brecha salarial, atribuyéndose principalmente a que esta discriminación se produce en algunas ocupaciones más que en otras y en diferencias tales como en el tipo de educación de la mujer antes de su incorporación al mercado laboral o después teniendo en cuenta la experiencia acumulada (Bertrand, 2011). Si bien las investigaciones no han abandonado el estudio de los factores de educación y acumulación de experiencia en el mercado laboral, a lo largo de las últimas décadas ha habido una creciente popularidad con nuevas explicaciones para las diferencias de género. Por ejemplo, Altonji y Blank (1999) discutían

⁸ Elinor Ostrom (1933-2012) Universidad de Indiana y Universidad Estatal de Arizona. Ganadora del Premio Nobel en Ciencias Económicas en 2009 <https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=RKN66-kAAAAJ>

⁹ Oliver Williamson (1932-2020) Profesor Emérito de Economía y Derecho UC Berkeley cogador del Premio Nobel en Ciencias Económicas en 2009 <https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=TvcKHUwAAAAJ>

desde la investigación económica, la probabilidad de la existencia de atributos psicológicos que determinan las preferencias de cada sexo, haciendo más atractivas ocupaciones tanto a hombres como a mujeres, pero reconocían la dificultad de fundamentar el origen de estas. Por este motivo, varios estudios basados en experimentos económicos de campo, han identificado cualidades o preferencias relacionadas con cada uno de los sexos, junto con aptitudes cognitivas de cada uno de ellos, con análisis económicos sobre los salarios para explicar parte de la brecha salarial de género (Cox y Deck, 2006; Bagues y Esteve-Volart, 2010; Babcock *et al.*, 2017; Blau y Kahn, 2017). A esta misma conclusión llega Moral (2021), desde la investigación económica basada en diferencias salariales, aun así, afirma “... recordemos que la productividad de los/as trabajadores/as no está totalmente identificada, y quedan factores inobservables que pueden justificar las diferencias salariales” (p. 167).

Croson y Gneezy (2009) en una revisión de la literatura de economía experimental sobre diferencias de género, identifican diferencias en las elecciones de hombres y mujeres atribuibles a las preferencias sociales, la competitividad y la aversión al riesgo como los factores determinantes en la brecha laboral y salarial.

4.1 DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

La literatura experimental existente en esta área de investigación aporta una visión mucho más amplia en cuanto a los factores psicológicos que parecen diferir sistemáticamente entre hombres y mujeres. Un contexto en el que se refleja el impacto de estos factores es la asignación de tareas, que se establece como uno de los principales motivos que ocasiona la segregación vertical de género en el mercado laboral (Babcock *et al.*, 2017) marcando dificultades para romper esa barrera invisible que encuentra la mujer en su promoción laboral. Varias investigaciones llevadas a cabo con hombres y mujeres en el campo de la educación universitaria demuestran que las tareas de investigación son consideradas las tareas más importantes para poder promocionar con un mayor reconocimiento laboral. Es más, se encuentran evidencias en la literatura económica y en estudios sociológicos sobre una actitud de voluntariado en tareas menos reconocidas realizadas mayormente por mujeres, por ejemplo, las labores de asesoramiento a los/as alumnos/as o la participación en departamentos. Estas tareas se perciben como menos promocionables que restan tiempo a las tareas de investigación, por lo que es una de las causas que evidencian que el progreso de la mujer en el campo de la docencia es más lento que en el del hombre (Porter, 2007; Misra *et al.*, 2012; Mitchell y Hesli, 2013). Desde la economía del comportamiento se observa que, aun siendo muy importante el currículo y el trabajo del cuerpo docente, las tareas de investigación son las que mejor se valoran

para promocionar. Por su parte, las tareas de servicio dejan menos tiempo para la investigación, por lo que el personal que se dedica a esto último está en desventaja con el resto y sus beneficios individuales son más limitados (Babcock *et al.*, 2017).

A la pregunta: ¿Por qué la tasa de voluntariado difiere según el género?, la evidencia empírica responde con una serie de conclusiones procedentes de distintas investigaciones llevadas a cabo desde la economía experimental. Dos son los resultados principales obtenidos en experimentos de laboratorio mediante el juego del dictador. El primero llega a conclusiones sobre el comportamiento de la mujer, considerando que son más desinteresadas, mientras que los hombres actúan de manera más individual, toman decisiones más egoístas (Eckel y Grossman, 1998). El segundo afirma que las mujeres son más solidarias, ya que tienden a ser igualitarias y prefieren compartir (Andreoni y Vesterlund, 2001). Encontramos otros experimentos de laboratorio y de campo con las siguientes observaciones sobre el comportamiento de género: las mujeres son más amables (Braiker, 2002, como se cita en Babcock *et al.*, 2017), más generosas y más sensibles al costo de sus contribuciones (Cox y Deck, 2006), se ajustan mejor a las normas (Eagly *et al.*, 1981; Santee y Jackson, 1982 según se citó en Babcock *et al.*, 2017) son más reacias al riesgo (Eckel y Grossman, 2008; Flory, 2015) y les preocupa las consecuencias de rechazar una solicitud (Heilman y Chen, 2005; Babcock *et al.*, 2017).

Llegados a este punto, hemos de hacer alusión directa a otros estudios empíricos de género derivados de la asignación de tareas dentro de empresas a nivel gerencial superior en los que encontramos conclusiones sobre cómo las mujeres realizan tareas menos reconocidas que las tareas que realizan los hombres, y esto las lleva a tener menos posibilidades y oportunidades de ascenso que ellos (Ohlott *et al.*, 1994; Benschop y Doorewaard, 1998). En cuanto a investigaciones de puestos a nivel medio, se evidencia que los hombres reconocen sus tareas individuales como desafiantes. Además, se observa que los gerentes son más propensos a asignar este tipo de tareas a los de su mismo sexo, siendo en su gran mayoría hombres (De Pater *et al.*, 2010;) un claro sesgo que favorece a los varones ante un ascenso o proceso de selección y que avalan otros investigadores como Uri Gneezy y John A. List:

...las empresas contratan gente que creen que encajará en el puesto...Estudio tras estudio, se ha demostrado que cuando los miembros, todos son hombres, de un consejo

de dirección tienen que elegir a un nuevo miembro o a un CEO, eligen en general a alguien que se les parece. (Gneezy y List, 2014, p. 76)

Aunque es muy difícil consensuar los efectos de la paridad de género en un proceso de selección. En un experimento de campo realizado para estudiar la composición de los comités de selección en unas oposiciones españolas para los cuerpos judiciales, se detecta que la composición aleatoria de los miembros de los procesos de selección está muy relacionada con la selección final de los candidatos, observando que en los equipos formados en su mayoría por mujeres, se encuentra una sobrestimación de la calidad de los candidatos masculinos (Bagues y Esteve-Volart, 2010).

Recientemente, la segregación vertical y horizontal de género en el mercado laboral se ha estudiado en el mundo académico universitario con un estudio sobre publicación de artículos académicos. Uno de los objetivos de este estudio es observar la neutralidad del género de los/las revisores/as de artículos publicados en revistas económicas con la finalidad de medir la contribución de ambos sexos a esta disciplina. El estudio de Card *et al.* (2020) se basa en artículos publicados durante los últimos 15 años en 4 revistas emblemáticas y especializadas en economía como son; “The Quarterly Journal of Economics”, “Review for Economic Studies”, “Review for Economic and Statistics” y “Journal of the European Economics Associations”. Las conclusiones principales de este estudio son las siguientes: en primer lugar, la neutralidad del revisor en cuanto al sexo del autor. Otra observación está relacionada con la contratación de los/as revisores/as, tanto revisores femeninos como masculinos predicen por igual las citas que acumulará el artículo, entendiéndose que el trabajo es de la misma calidad, a las revistas les dará igual contratar a un revisor hombre o mujer. Pero se observa que, en artículos clasificados por los/as revisores/as de igual calidad, los escritos realizados en su totalidad por mujeres, suelen acumular más citas que los escritos realizados por hombres, esta observación puede llegar a interpretarse como que tanto hombres y mujeres revisores evalúan de manera más negativa o son más exigentes con los artículos escritos sólo por mujeres.

4.2 LA AVERSIÓN AL RIESGO Y LA COMPETITIVIDAD

Otro factor atribuible a las diferencias de género detectado en el ámbito laboral es la aversión al riesgo, asociado directamente a la incertidumbre. Existe evidencia experimental robusta de que la respuesta a la incertidumbre es diferente para cada sexo (Niederle y Vesterlund, 2007; Borghans *et al.*, 2009; Croson y Gneezy, 2009; Sent y van Staveren, 2019). Por su parte, Badcock *et al.*, (2003) en su artículo “Nice girls don’t ask” investigan sobre como

el sexo femenino negocia la subida de sus salarios. Estos autores observan que las mujeres son menos propensas que los hombres a reclamar una subida en sus salarios y, cuando lo hacen, obtienen peores resultados ya que son menos insistentes. Gneezy y List (2014) coinciden en esta conclusión; “Las mujeres no deberían simplemente aceptar la primera oferta que se pone encima de la mesa; deben hacer una contraoferta y no tener miedo...” (p.88). Además, hay que tener en cuenta que en muchas culturas las empresas penalizan a la mujer cuando se proponen negociar sus salarios (Babcock *et al.*, 2003).

Todas estas situaciones influyen en el status laboral de la mujer, en la brecha laboral y salarial y en el progreso económico y social, provocando así, problemas estructurales en las sociedades occidentales (Gneezy y List, 2014). En este punto cabe destacar el artículo de Irene Van Staveren que relaciona la crisis financiera de 2008 y en el que genera la hipótesis de las “Lehman Sisters” proponiendo que la crisis podría haberse evitado si las mujeres hubieran estado a cargo del sector financiero (Van Staveren, 2014). En este artículo se revisa la literatura empírica sobre las diferencias de género en el comportamiento, desde una perspectiva feminista explicada por una combinación de creencias de género, estereotipos y procesos biológicos desde estas dimensiones: la aversión al riesgo y la respuesta a la incertidumbre, la ética y el liderazgo con argumentos sobre la limitación en el progreso de las mujeres hacia altos cargos en organizaciones financieras a causa de los estereotipos. De igual forma, indica la alta capacidad de las pocas mujeres que llegan a estos cargos, ya que el promedio de su desempeño es mejor que el de sus equivalentes varones, sobre todo bajo incertidumbre. Al hilo de esta investigación cabe destacar el trabajo de Gneezy y List en el noroeste de la India, en una comunidad de las montañas, donde las mujeres tienen un rol central y hegemónico en la sociedad khasi. Un matriarcado que parece dar la suficiente confianza al sexo femenino para expresar sin temor sus verdaderas preferencias, son líderes que tienen muy en cuenta las repercusiones de sus decisiones tanto a nivel familiar como comunitario. Estas investigaciones han dado con varios hallazgos clave como son, “...a) que las mujeres pueden ser tan competitivas, o incluso más que los hombres; b) que cuando las mujeres tienen una influencia fuerte en la economía, la sociedad se vuelve más consensuada y con más espíritu público, son profundas” (Gneezy y List, 2014, p. 86).

Por otro lado, encontramos la competitividad, un atributo psicológico que evidencia que la reacción de los géneros a estímulos o incentivos competitivos es distinta. Desde la revisión literaria de experimentos económicos en diferencias de género, las mujeres parecen ser menos competitivas que los hombres, aunque la diferencia se reduce en puestos de trabajo de mayor

rango (Croson y Gneezy, 2009). Otra evidencia empírica en el campo de la economía experimental, nos lleva a constatar que tanto hombres y mujeres tienen las mismas capacidades, pero el rendimiento del hombre es mayor en un entorno competitivo. Así en los experimentos de laboratorio se observa que en el caso de las mujeres el rendimiento aumenta cuando la competencia es sólo entre mujeres, por lo que esta observación parece indicar que, tanto hombres y mujeres son igualmente capaces de realizar un trabajo siendo los entornos competitivos los que marcarán la diferencia (Gneezy *et al.*, 2003; Larson, 2005; Niederle y Vesterlund, 2007). Para poder llegar a conclusiones sobre las diferencias de género en las actitudes hacia la competitividad entre hombres y mujeres, la investigación de Flory *et al.* (2015) se basa en un experimento de campo para examinar si un régimen de compensaciones competitivo en un trabajo puede causar rechazo en las mujeres. En esta investigación se observa que las mujeres se alejan de manera desproporcionada de los entornos de trabajo más competitivos, al igual que las diferencias de género se atenúan cuando el trabajo se realiza por equipos. Otra observación es la asociación del sexo del trabajador con el puesto ya que existen tareas en las que los hombres destacan por su competitividad y en otras, no tanto.

Como se ha mencionado anteriormente, existen varias investigaciones dentro de la literatura económica que identifican causalidad en las diferencias entre remuneraciones de hombres y mujeres. La llamada brecha salarial se decanta por un reconocimiento mayor hacia el trabajo de los hombres. El mercado laboral desde una perspectiva de género evidencia las diferencias existentes entre sexos y pone de manifiesto el llamado “techo de cristal” el cual supone un freno invisible para el ascenso de posiciones de la mujer en el mercado laboral, siendo la distribución de tareas, la competitividad y su respuesta al riesgo, las causas que pueden contribuir a frenar este ascenso (Babcock *et al.*, 2017). Con relación a esta afirmación, Gneezy y List (2014), realizan un experimento de campo para comprobar la respuesta de hombres y mujeres a la oferta de puestos de trabajo a nivel básico, cuya retribución salarial dependía de la competitividad y la aversión al riesgo. El resultado determinó que el 70% de las mujeres eran menos proclives a la opción salarial de trabajo competitivo, aun teniendo mejor currículum que los hombres.

La respuesta de mujeres y hombres a unas determinadas condiciones de trabajo, así como a un trabajo determinado parece que no están claras. Existe evidencia en los datos que se presentan en este trabajo sobre brecha laboral y salarial, siendo condicionantes en el desarrollo económico no sólo de un colectivo femenino o masculino, sino del desarrollo económico de todo un núcleo poblacional y/o territorial.

5 PROPUESTA DE DISEÑO DE UN EXPERIMENTO DE CAMPO

Como se ha podido leer a lo largo de este trabajo, la brecha de género en el mercado laboral puede ser atribuida, al menos en parte, a las respuestas sobre remuneraciones con características competitivas e incertidumbre sobre el salario, dos elementos clave que favorecen el ascenso profesional (Lemieux *et al.*, 2009, como se cita en Flory *et al.*, 2015).

En el presente trabajo, se propone el diseño de un experimento de campo natural, a través de la plataforma que dispone la Universidad de Jaén dentro de su “Portal de Empleo, Prácticas y Emprendimiento” (<https://empleo.ujaen.es/empleo>), donde empresas de todos los sectores publican ofertas de empleo dirigidas a los/as alumnos/as que se encuentren en búsqueda activa de empleo. El objetivo principal es poder observar las respuestas a estos anuncios, en nuestro caso diferenciando las de hombres y mujeres, con el fin de contrastar las reacciones de ambos sexos sobre ofertas de empleo con diferentes sistemas retributivos. En particular, se estudiarán dos tipos de compensaciones: un sistema de remuneración fijo y otro competitivo. Este último vendrá determinado por la respuesta a ofertas de empleo cuya remuneración mensual dependerá del desempeño individual comparado con el de sus compañeros/as.

En primer lugar, se han analizado las ofertas de empleo publicadas en esta web durante el mes de octubre de 2022, pudiendo decir que encontramos porcentajes muy parecidos entre las ofertas dirigidas al sector social y las dirigidas al sector tecnológico. Dentro de estas publicaciones el 48% de los puestos ofertados corresponden a empleos del sector técnico de los que un 53% de estas publicaciones son para contratos indefinidos. El 52% de las ofertas de empleos restante corresponde al sector social, donde encontramos un 38% para contratos indefinidos. En cuanto a las características remunerativas de estas ofertas, en el sector técnico oscila desde los 54.000 euros anuales con ayudas por desplazamiento y vivienda durante un periodo determinado, pasando por 25.000 euros brutos anuales con disponibilidad para viajar, hasta el salario establecido en convenio, que supone la mayoría de ofertas, un contrato de prácticas en Francia con una beca 1.750 euros mensuales. En el sector social, el salario por convenio es el principal en las ofertas de empleo, hasta los 14.709,54 euros anuales brutos para un contrato de prácticas en Madrid. La mayoría de publicaciones del sector social, concretamente un 69% son para titulaciones de enfermería y fisioterapia, el resto de ofertas están dirigidas a titulaciones de administración y dirección de empresas o recursos humanos. El reclamo en el sector técnico corresponde a un 61% de ingenieros informáticos, el resto de ofertas son para ingenieros industriales. Cabe destacar que, alrededor de un 30% de las ofertas

publicadas en ambos sectores no especifican nada sobre salarios, por lo que, parece ser una práctica común solicitar el currículo de los/as aspirantes antes de comunicar los sistemas compensatorios.

Atendiendo a la planificación de la web y sus publicaciones de empleo, el diseño de este experimento de campo natural se plantea de manera que las publicaciones ofertadas se realizarán sin hacer referencia al esquema de compensación salarial con el objetivo de poder cuantificar todas las solicitudes de empleo. Esta decisión nos permitirá captar una muestra más amplia sobre los/as posibles candidatos/as a los puestos ofertados, antes de aislar el impacto de las modalidades compensatorias dentro de cada sector y teniendo en cuenta cada uno de los sexos. Una vez que el solicitante del puesto exprese su interés por la oferta, en un plazo de 24 a 48 horas, se informará de manera aleatoria, sobre uno de los esquemas remunerativos.

A cada una de las ofertas de empleo publicadas en cada sector se le asignará aleatoriamente una propuesta de remuneración (véase [anexo 2](#)), cuyo precio vendrá determinado por el coste de trabajo por hora. En la tabla 2 se identifican los sistemas de compensación para cada uno de los sectores. A las solicitudes de empleo del sector técnico se les podrán asignar, de manera aleatoria, el tratamiento T1, que corresponde a un salario fijo; el tratamiento T3, que corresponde a uno competitivo; o, por último, podrá asignarse el tratamiento T5, donde el solicitante podrá elegir entre un salario fijo y un salario competitivo. Para las solicitudes de empleo del sector social la asignación aleatoria se realizará entre los tratamientos T2, T4 y T6, cuyos sistemas de compensación se distribuyen en el mismo orden y con los mismos criterios descritos en los tratamientos detallados del sector técnico.

TABLA 2. SISTEMAS DE COMPENSACIÓN POR SECTOR

Sistema Compensación	Sector	
	Técnico	Social
Fijo (F)	T1	T2
Competitivo (C)	T3	T4
Libre elección entre F y C	T5	T6

El objetivo es probar si la respuesta a estas ofertas es distinta en hombres y mujeres cuando se proponen contratos de trabajo con diferentes sistemas de compensación para puestos de trabajo que requieren igual capacitación y formación.

La Ilustración 4, representa el esquema principal del experimento. Primero se lanzarán los anuncios de empleo relacionados con cada puesto y sector, sin hacer ninguna referencia al sistema remunerativo. Después de recibir la solicitud al puesto ofertado, se informará al demandante sobre el esquema de compensación, que aleatoriamente se haya asignado a su oferta. La decisión de postularse o no para el puesto quedará registrada, recopilando así información no sólo de su decisión, sino también sobre sus características sociodemográficas individuales, como género, formación, edad, nacionalidad y lugar de residencia.

ILUSTRACIÓN 4. DISEÑO EXPERIMENTAL



Con los resultados obtenidos se realizará una comparativa entre las diferentes decisiones de cada género, en las opciones propuestas dentro del sector técnico y del sector social, por lo que el experimento podrá determinar conclusiones entre los resultados obtenidos tanto a nivel agregado como a nivel intrasectorial e intersectorial.

5.1 ESQUEMAS DE COMPENSACIÓN

Como se ha comentado anteriormente, la mayor parte de las ofertas de empleo incluyen un sistema remunerativo de salario establecido en el convenio colectivo de cada actividad. Por esta razón, se estimarán los datos salariales de estos y se calculará un precio medio para cada sector. Para ello, se tendrán en cuenta las tablas salariales de los convenios colectivos vigentes que corresponden con la mayoría de las ofertas de empleo de la web, recogiendo los datos sobre los salarios para puestos de “Titulados Superiores”.

Como se puede ver en la Tabla 2, para el sector técnico, los datos serán los correspondientes a los convenios colectivos estatales en actividades de ingeniería técnica y software. La media salarial mensual calculada para este sector es de 1.671,07 € con una media anual de 1.643,50 horas trabajadas, quedando un coste medio de trabajo por hora de 14,33 €.

TABLA 3. CÁLCULO DEL COSTE MEDIO POR HORA

Convenios colectivos 2022	Mensualidad	Cuotas anuales	Total anual	Horas anuales	€ hora
Ingeniería técnica	1.699,14	14	23.787,96	1.792,00	13,27
Ingeniería software	1.643,00	14	23.002,00	1.495,00	15,39
Total sector técnico	3.342,14		46.789,96	3.287,00	28,66
Media sector técnico	1.671,07		23.394,98	1.643,50	14,33
Residencias de mayores	1.539,92	14	21.558,88	1.792,00	12,03
Clínicas privadas	1.736,69	14	24.313,66	1.800,00	13,51
Oficinas y despachos	1.562,71	14	21.877,94	1.785,00	12,26
Total sector social	4.839,32		67.750,48	5.377,00	37,79
Media sector social	1.613,11		22.583,49	1.792,33	12,60
Media de sectores	1.642,09	-	22.989,24	1.717,92	13,46

<https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/mapaNegociacionColectiva/busca-dorConvenios!visualizarVistaBuscadorConvenios.action?pulsado=1>

Por su parte, para el sector social se estima la media calculada sobre el salario de los convenios de residencias de mayores, clínicas privadas y el convenio colectivo de oficinas y despachos. El sueldo medio para este sector es de 1.613,11 € mensuales, con una media anual de 1.792,33 horas trabajadas, cuyo costo medio por hora de trabajo es de 12,60 €.

Determinado el coste medio por hora para cada uno de los sectores, se procede a establecer las características que se utilizarán en cada uno de los tratamientos y sus correspondientes esquemas de compensación. El diseño de este experimento establece 6 tratamientos, los dos primeros utilizan el mismo sistema de compensación salarial (T1 y T2), un salario fijo de 14,33 € por hora de trabajo como cuota mínima y máxima, que corresponde al tratamiento 1 (T1) en el sector técnico, y 12,60 € al tratamiento 2 (T2) en el sector social. Estos dos tratamientos servirán como grupos de control primario.

TABLA 4. DISEÑO DE TRATAMIENTOS

Sector	Nombre tratamiento	Estructura de compensación			
		Salario mínimo por hora	Salario máximo por hora	Compensación fija	Compensación competitiva
Técnico	T1	14,33	14,33	x	
	T3	13,28	16,60		x
	T5	14,33	14,33	x	
		13,28	16,60		x
Social	T2	12,60	12,60	x	
	T4	12,03	15,04		x
	T6	12,60	12,60	x	
		12,03	15,04		x

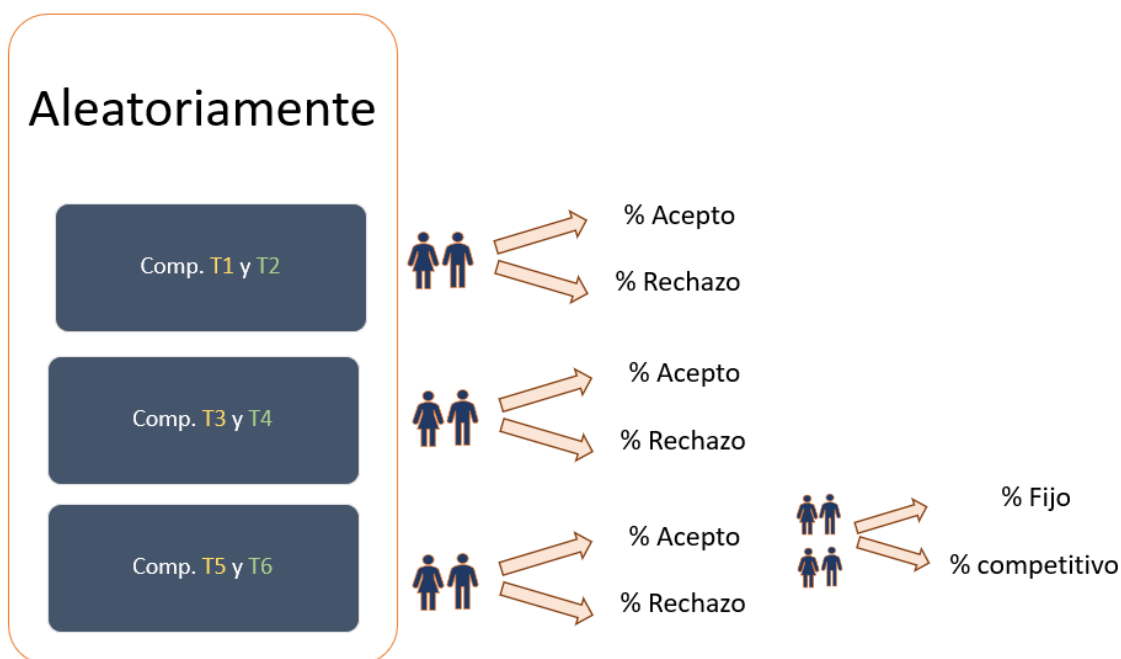
Los T3 y T4 corresponden a tratamientos con sistemas de compensación condicionados al rendimiento individual relativo. Estos permitirán obtener información sobre las decisiones sobre trabajos competitivos en los sectores técnico y social, respectivamente por género. Para ello partiremos del salario mínimo según de cada sector, con la posibilidad de recibir el salario máximo por hora que suponga un incentivo extra del 25% sobre el salario mínimo establecido. A los/as solicitantes que aleatoriamente hayan sido seleccionados/as para los tratamientos 3 y 4, también se les comunicará que serán emparejados/as con otra persona, que al igual que ellos/as, será contratada para realizar el mismo trabajo y cuyo sueldo mensual quedará condicionado al desempeño individual que será comparado con el trabajo de su compañero/a. Esta comparación será la que determine el salario individual a percibir: el/la trabajador/a cuyo rendimiento mensual sea mayor recibirá el salario más alto, mientras que el salario más bajo será para la otra persona emparejada.

Por último, los tratamientos T5 y T6 están dirigidos a solicitantes de empleo destinados a elegir entre la opción remunerativa presentada en los tratamientos T1 y T3 para el sector técnico (T5) y entre el T2 y T4 para el sector social (T6). Estos tratamientos tendrán como objetivo recoger información sobre la diferencia de género en la disposición de elegir puestos de trabajo con retribuciones competitivas.

Partiendo de los tratamientos de control T1 y T2, como se ha comentado anteriormente, servirá de base para compararlos con el resto de tratamientos. La variable inicial viene definida por el interés de los solicitantes, hombres y mujeres, por cada puesto y sector, para después identificar las aceptaciones una vez conocido el sistema remunerativo. Las variables respuesta de los tratamientos T1, T3 y T5 para el sector técnico, así como de los T2, T4 y T6 para el

sector social, se contabilizarán como variables dicotómicas, ya que los aspirantes tendrán la opción de rechazar o aceptar el puesto ofertado en el sistema remunerativo que se les ha asignado de manera aleatoria. Filtrados los aspirantes que aceptan las condiciones salariales, se realizará un nuevo filtro que cuantificará el número de mujeres y hombres aspirantes para cada uno de los puestos y sector, con el fin de identificar el coeficiente de la disposición a trabajar de cada sexo para cada uno de estos tratamientos (véase Ilustración 5).

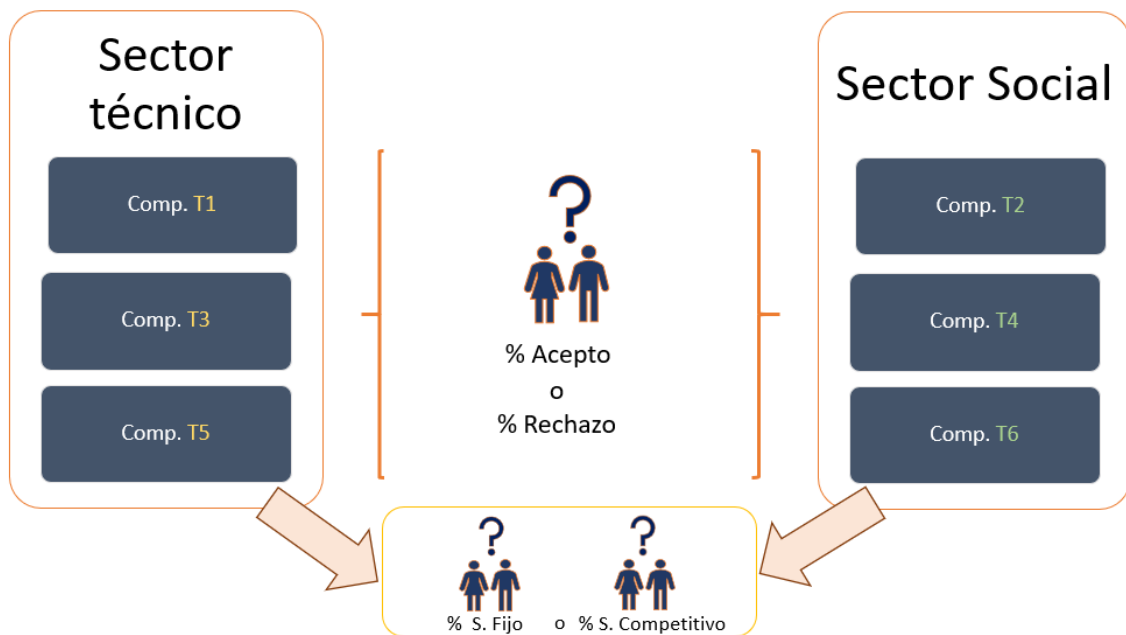
ILUSTRACIÓN 5. MODELO DE ANÁLISIS DE DATOS INTRASECTORIAL



En los tratamientos T5 y T6, dentro de las aceptaciones, se identificará el sexo de los candidatos que han decidido optar por la opción de salario fijo o por la opción de salario competitivo, para determinar el coeficiente de hombres y mujeres para cada uno de ellos. Dividir el esquema de pago por desempeño individual para estos tratamientos proporcionará una medida de cómo la elección del sistema de remuneración fijo o competitivo depende del género.

Además, todos los tratamientos permitirán identificar si la formación determina, de alguna manera, las decisiones en entornos laborales competitivos. Esto es, se podrán comparar los resultados obtenidos en cada sector, sobre el porcentaje de mujeres y hombres que han decidido optar a puestos remunerados con salarios fijos y los que han decidido hacerlo con salarios basados en competitividad, siendo los tratamientos 5 y 6 determinantes para llegar a una conclusión relevante (Ilustración 6).

ILUSTRACIÓN 6. DISEÑO DE RECOGIDA DE DATOS INTERSECTORIAL



5.2 HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN

Este diseño experimental nos lleva a presentar varias hipótesis a contrastar quedando diferenciadas en tres niveles; agregado, intersectorial e intrasectorial.

A nivel agregado, la hipótesis propuesta es:

H1: Los sistemas remunerativos fijos atraen más a las mujeres que a los hombres, independientemente de su formación. Sin embargo, el sistema competitivo atrae más a los hombres.

Se tendrán en cuenta todas las solicitudes designadas a cada uno de los tratamientos sin contar con la formación y por ende el sector al que corresponde la oferta publicada, haciendo distinción por género. Para poder contrastar esta hipótesis (*H1*), se tendrán en cuenta los resultados de los tratamientos T1 y T2, esto es, se compararán los porcentajes de mujeres y hombres que aceptan un sueldo fijo. Los tratamientos T3 y T4 también se considerarán para contrastar esta hipótesis, ya que se contabilizará el porcentaje de mujeres que rechaza el sistema remunerativo competitivo. Por último, los resultados de los tratamientos T5 y T6 con los porcentajes en cuanto al sexo de los solicitantes que, han decidido un sueldo fijo frente a uno competitivo. Si el porcentaje de mujeres en relación al de los hombres es mayor en el sistema remunerativo fijo y a la inversa en el competitivo, el resultado nos llevará a no rechazar esta primera hipótesis.

A nivel intersectorial, se proponen las siguientes hipótesis:

H2a: El sistema de compensación competitivo es más solicitado por los hombres en el sector técnico, en comparación con el sector social.

H2b: El sistema de compensación fijo es más solicitado por las mujeres del sector social, en comparación con el sector técnico.

La contrastación de la hipótesis *H2a* se llevará a cabo primero, teniendo en cuenta los resultados del tratamiento T5, comparando los coeficientes de hombres y mujeres en este sector que han aceptado la oferta y al final se han decidido por la remuneración competitiva, de igual forma se tendrán en cuenta los resultados del tratamiento T6 para el sector social. Para contrastar la hipótesis, se calculará la proporción entre la cantidad total de hombres que han aceptado la oferta del T5 con la cantidad de hombres que han elegido el salario competitivo. Igualmente, se pasará a hacer el cálculo sobre el total de mujeres que aceptan el tratamiento y sobre las que han decidido el mismo sistema remunerativo. De igual forma, se realizará con el T6 del sector social para finalmente comparar los resultados. Si el coeficiente de hombres es mayor que el de mujeres en los dos tratamientos y mayor aún en el T5 que en el T6, no se rechazará la hipótesis *H2a*.

La contrastación de la hipótesis *H2b* se llevará a cabo teniendo en cuenta los resultados del tratamiento T6, comparando los coeficientes de hombres y mujeres en el sector social que aceptado la oferta y al final han decidido la remuneración fija, de igual forma se tendrán en cuenta los resultados del tratamiento T5 del sector técnico. El no rechazo de la hipótesis vendrá determinado por la proporción entre la cantidad total de mujeres que han aceptado la oferta del tratamiento 6 con la cantidad de mujeres que se han decantado por un salario fijo para después compararla con las decisiones de las mujeres del sector técnico (T5). El cálculo se realizará de igual forma para los hombres dentro de cada sector. Para no rechazar esta hipótesis, el coeficiente de mujeres debe ser mayor que el de hombres en el sector social que en el sector técnico.

Por último, se propone la siguiente hipótesis a nivel intrasectorial:

H3: Dentro de cada sector, las decisiones sobre la elección entre salarios fijos y competitivos están influenciadas por el género, la formación y las características sociodemográficas.

El no rechazo de la hipótesis *H3* estará vinculado a los resultados de todos los tratamientos. Es decir, en primer lugar, se tendrá en cuenta el porcentaje de mujeres que aceptan sobre el total que envía la solicitud sin saber el sistema remunerativo, en los tratamientos T1 y T3 para el sector técnico y T2 con T4 para el sector social. De igual forma se realizará con los hombres, obteniendo así el porcentaje de hombres y mujeres por cada uno de estos tratamientos y sector. Los tratamientos T5 y T6 darán información sobre el coeficiente de hombres y mujeres que han decidido aceptar la oferta dirigida al sistema remunerativo fijo o competitivo en cada sector. La suma de los porcentajes de género en cada uno de los sectores, dará la información necesaria sobre las diferencias entre las preferencias de hombres y mujeres que llevan a contrastar esta hipótesis. De estos resultados se recogerán datos sociodemográficos que pueden afectar a las decisiones de género, como son la edad y la localización, esto último, para determinar la disponibilidad en cuanto a movilidad geográfica.

6 RESULTADOS ESPERADOS

Para comenzar, se espera encontrar un sesgo inicial que proviene del sector formativo, estimándose una variación en la muestra dentro de cada uno de los sectores que se proponen en este diseño experimental. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en España en el año 2020 por cada 1000 habitantes, en jóvenes con edades entre 20 y 29 años, fue del 29,2‰ hombres y en las mujeres de 12,3‰. Esto quiere decir que, dentro del sector técnico, encontraremos una representación femenina menor que de hombres. En el sector social, en estudios universitarios de salud y bienestar junto a negocios y administración, los coeficientes de graduadas son de 11,6‰ y 11‰ respectivamente (Instituto Nacional de Estadística, 2022). Hablamos de una gran diferencia de la representación femenina entre los dos sectores propuestos en este experimento. Esta razón es la que inicialmente nos lleva a predecir que los resultados estarán condicionados por la composición inicial de la muestra, estando más a favor de los hombres en el sector técnico y de las mujeres en el sector social.

Por otra parte, la literatura empírica en la que se ha basado este trabajo ha explicado la atribución de características que influyen en las decisiones de hombres y mujeres. Además, los datos del INE nos confirman las tendencias en formación de género por cada sector. Esto nos lleva a pensar que se encontrarán diferencias significativas mayores por género dependiendo del sector de la oferta. Esto es, se entregarán más solicitudes de hombres que mujeres en el sector técnico y, todo lo contrario, en el sector social.

Para establecer las causas de estas diferencias proponemos que la competitividad es una característica atribuible a los hombres más que a las mujeres, deduciendo, así, el no rechazo de la primera hipótesis. Se encontrarán diferencias significativas mayores en el género femenino sobre el masculino en sus decisiones sobre la seguridad de un sueldo fijo independientemente del sector. Esta es la razón por la que se espera que en los resultados que se obtendrán del tratamiento 5 (T5) habrá diferencias significativas mayores en la aceptación de remuneraciones competitivas en los hombres del sector técnico que en hombres del sector social, estos últimos contabilizados en el tratamiento 6 (T6), lo que llevará a no rechazar la hipótesis *H2a*.

Los resultados que se podrán obtener del tratamiento 6 (T6), estarán relacionados con una mayor propensión de las mujeres en la elección de un salario fijo mensual sobre la elección de los hombres dentro del sector social, obteniendo significatividad en la comparación de elecciones entre géneros. Por esta razón, se espera un coeficiente de aceptación de mujeres mayor en el sistema de compensación fijo dentro del sector social (T6) que en mujeres del sector técnico (T5). Si es así, la hipótesis *H2b* no será rechazada. La decisión de elegir entre un trabajo con una remuneración fija, que se encuentra dentro de la media nacional, los solicitantes pueden percibirlo más seguro que los sistemas remunerativos que parten de un salario mínimo y de un incentivo que depende de un entorno de trabajo competitivo entre compañeros/as. Estos dos tratamientos (T5 y T6) serán determinantes a la hora de encontrar diferencias en las decisiones de hombres y mujeres en trabajos con remuneraciones condicionadas a un rendimiento individual, sólo considerado en el caso de competir con un igual.

Basándonos en la literatura de estudios experimentales, el género es determinante ante la elección de un trabajo en entornos competitivos, por lo que podremos encontrar ciertas diferencias de género dentro de cada sector. Se espera que la elección de trabajo competitivo sea más elevada en hombres que en mujeres, ya que los hombres son más optimistas sobre su rendimiento relativo y es posible que las mujeres se sientan menos seguras en entornos laborales competitivos. Este resultado podría deberse al estereotipo de que las mujeres no son tan competitivas (Niederle & Vesterlund, 2007). El componente de menor confianza femenina podría ser específico y determinante para identificar los resultados de los tratamientos propuestos como T5 y T6 en los que se esperan encontrar diferencias significativas entre las decisiones de hombres y mujeres dentro de cada sector. Por otra parte, dichas diferencias estarán condicionadas por la edad y otras características sociodemográficas de los solicitantes. De confirmarse estas diferencias, la hipótesis *H3* no se rechazaría.

Por tanto, todos estos resultados podrían sumarse a las investigaciones anteriores llevadas a cabo para explicar las diferencias de sexo en el mercado laboral, ya que nos indican que la respuesta a solicitudes de trabajo de ambos sexos es distinta en propuestas de trabajo con factores que contribuyen a la competitividad entre compañeros/as. Estas decisiones podrían ayudar a entender mejor por qué las mujeres avanzan a un ritmo menor que los hombres en sus trabajos (Tanenbaum *et al.*, 2013, como se cita en Babcock *et al.*, 2017) y si las decisiones formativas implican una mayor competitividad para las mujeres.

7 CONCLUSIONES

La investigación basada en evidencia experimental sugiere que la discriminación no puede descartarse y que los atributos psicológicos o las habilidades no cognitivas comprenden una de las explicaciones para identificar las diferencias de género (Blau y Kahn, 2017). Esta razón es la que nos lleva a reconocer el papel de la fuerza laboral femenina. De ahí la importancia de encontrar nuevos métodos que generen resultados y a su vez perspectivas que identifiquen el motivo de estas diferencias de género con el fin de conseguir la equidad laboral con igualdad de oportunidades. La metodología experimental dentro del campo de la economía contribuye a conocer mejor los efectos de las decisiones económicas de la población, pudiendo generar cambios sobre estereotipos históricamente marcados. Los resultados de las observaciones de la economía del comportamiento están cada vez más reconocidos ya que pueden contribuir a vislumbrar otros caminos tanto a nivel individual como político o empresarial. Estos dos últimos agentes pueden implantar nueva normativa y medidas relacionadas con las atribuciones de roles masculinos y femeninos basados en los estudios sobre decisiones individuales planteados desde la economía del comportamiento. Se trata de implementar políticas que contribuyan a reducir la brecha laboral a nivel público y privado con propuestas que estimulen las decisiones de contratación sin sesgos. Por esta razón, los actores políticos deben de tener una participación activa como, por ejemplo, con la implantación de “nudges¹⁰” que contribuyan a mejorar las decisiones de manera voluntaria de toda una

¹⁰ Nudge. “Pequeño empujón” término vinculado a factores de la economía del comportamiento, fue acuñado por el premio Nobel en Economía en el año 2017, Richard Thaler. La teoría del empujón, se define como una estrategia utilizada, sin ninguna prohibición ni cambio en los posibles incentivos económicos, con el objetivo de influir o modificar el comportamiento de las personas de manera predecible (Thaler y Sunstein, 2017).

población (Thaler y Sunstein, 2003). La finalidad es avanzar hacia la eliminación de sesgos y estereotipos que condicionan el trabajo y las posibilidades de la promoción femenina.

El llevar a cabo este experimento puede suponer explicar preferencias de género en diferentes sistemas remunerativos. Sus resultados pueden alertar o poner al corriente a políticos y empresarios sobre las decisiones de ambos géneros a nivel laboral, pudiendo facilitar información objetiva que contribuya a la reducción de brechas salariales y/o laborales, basadas en propuestas acordes a las preferencias de los trabajadores, ya que tanto hombres y mujeres en igualdad de condiciones, tienen derecho a conseguir el mismo reconocimiento por el mismo trabajo. Además, la contribución al desarrollo económico es tarea de toda la población, siendo la desigualdad laboral un freno para avanzar. Esta es una de las razones que da sentido y alerta sobre la necesidad del apoyo y colaboración de instituciones públicas y/o privadas que contribuyen al estudio e investigación con el fin de mejorar su territorio.

8 BIBLIOGRAFÍA

- Alpizar, F., Carlsson, F., & Johansson-Stenman, O. (2008). Does Context matter more for hypothetical than for actual contributions? Evidence from a natural field experiment. *Experimental Economics*, 11(3), 299-314.
- Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3, 3143-3259.
- Andreoni, J., & Vesterlund, L. (2001). Which is the fair sex? Gender differences in altruism. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 293-312.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*(229), 87-119.
- Apesteagua, J., Azmat, G., & Iriberri, N. (2012). The impact of gender composition on team performance and decision making: Evidence from the field. *Management Science*, 58(1), 78-93.
- Babcock, L., Laschever, S., Gelfand, M., & Small, D. (2003). Nice girls don't ask. *Harvard Business Review*, 81(10), 14-14.
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-747.
- Bagues, M. F., & Esteve-Volart, B. (2010). Can Gender Party Break the Glass Ceiling? Evidence from a Repeated Randomized Experiment. *The Review of Economic Studies*, 77(4), 1301-1328.
- Barr, A., & Packard, T. (2000). Revealed and Concealed Preferences in the Chilean Pension System: An Experimental Investigation. *Department of Economics University of Oxford*(53), 1-27.
- Baucells, M., & Katsikopoulos, K. V. (2011). Toma individual de decisiones. En P. Brañas Garza, *Economía experimental del comportamiento* (págs. 41-55). Barcelona: Antonio Bosch editor, S.A.

- Becchio, G. (6 de junio de 2019). Behavioral economics, gender economics, and feminist economics: Fiends or foes? *Journal of Economic Methodology*, 259-271. doi:<https://doi.org/10.1080/1350178X.2019.1625218>
- Benschop, Y., & Doorewaard, H. (1998). Covered by equality: The gender subtext of organizations. *Organization Studies*, 19(5), 787-805.
- Berg, N. (2003). Normative behavioral economics. *The Journal of Socio-Economics*, 32(4), 411-427.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of Labor Economics*, 4, 1543-1590.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Borghans, L., Heckman, J. J., Golsteyn, B. H., & Meijers, H. (2009). Gender differences in risk aversion and ambiguity aversion. *Journal of the European Economic Association*, 7(2-3), 649-658.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Revista de economía crítica*, 18, 220-228.
- Braiker, H. B. (2002). The disease to please: Curing the people pleasing syndrome. *Nueva York: McGraw-Hill*.
- Brañas, P. (2011). *Economía Experimental y del comportamiento*. Barcelona: Antoni Bosch editor, S.A.
- Bruni, L., & Sugden, R. (2007). The road not taken: how psychology was removed from economics, and how it might be brought back. *The Economics Journal*, 117(516), 146-173.
- Camerer, C., & Loewenstein, G. (2003). *Behavioral economics: past, present, future*. (P. U. Press, Ed.) Princeton: In Advances in Behavioral Economics.
- Card, D., DellaVigna, S., Funk, P., & Iriberry, N. (2020). Are referees and editors in economics gender neutral? *The Quarterly Journal of Economics*, 135(1), 269-327.

- Cárdenas, J. C., Rodríguez, L. A., & Johnson, N. (2011). Collective action for watershed management: field experiments in Colombia and Kenya. *Environment and Development Economics*, 16(3), 275-303.
- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otro. *Estudios sobre género y economía*, 15, 29.
- Comisión Europea. (31 de mayo de 2020). *Eurostat. Infographs Europa*. *ec.europa.eu*.
Obtenido de Learning & earning:
<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (22 de febrero de 2022). *Archivos e informes de CCOO*. Obtenido de ccoo-servicios.es: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Informe-BRECHA-SALARIAL-2022.pdf>
- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. (2021). *Junta de Andalucía: La mujer en el mercado de trabajo andaluz 2020*. Obtenido de Instituto de la Mujer. Observatorio Argos:
https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/files/EMPLEO/Mujer_Mercado_Trabajo_Andaluc%C3%ADa_2020.pdf
- Cox, J. C., & Deck, C. A. (2006). When are women more generous than men? *Economic Inquiry*, 44(4), 587-598.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474.
- De Pater, I. E., Van Vianen, A. E., & Bechtoldt, M. N. (2010). Gender differences in job challenge: A matter of task allocation. *Gender, Work & Organization*, 17(4), 433-453.
- De Quinto, A., Hospido, L., & Sanz, C. (2017). The child penalty in Spain. *Banco de España Occasional Paper*.
- Eckel, C. C., & Grossman, P. J. (1998). Are women less selfish than men?: Evidence from dictator experiments. *The economic journal*, 108(448), 726-735.
- Eckel, C. C., & Grossman, P. J. (2002). Sex differences and statistical stereotyping in attitudes toward financial risk. *Evolution and human behavior*, 23(4), 281-295.

- Eckel, C. C., & Grossman, P. J. (2008). Men, Women and Risk Aversion: Experimental Evidence. *Handbook of Experimental Economics Results, 1*, 1061–1073.
- Fernández, L. *Noticias Social. Junta de Andalucía*. Obtenido de Junta de Andalucía Web site: (16 de agosto de 2022): <http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/169286/IAM/LauraFernandez/Brechasalario/Estadistica/Mujeres>
- Fernández, R. *Sociedad, economía*. Obtenido de Statista: (28 de agosto de 2022b) <https://es.statista.com/estadisticas/1125063/tasa-de-ocupacion-anual-por-genero-en-espana/>
- Ferrant, G. (2015). How Do Gender Inequalities Hinder Development? Cross-country Evidence. *Annals of Economics and Statistics* (118), 313-352.
- Ferrant, G., & Kolev, A. (2016). Does Gender Discrimination in Social Institutions Matter for Long-Term Growth? Cross country Evidence. *OECD Development Centre Working Paper*(20).
- Flory, J. A., Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do Competitive workplaces deter female workers? A large-scale natural field experiment on job entry decisions. *The Review of Economic Studies*, 82(1), 122-155.
- Folbre, N. (2008). Valuing children: Rethinking the economics of the family. *MA: Harvard University Press*.
- Folbre, N. (2009). Greed, lust and gender: A history of economic ideas. *NY: Oxford University Press*.
- Folbre, N. (2012). The political economy of human capital. *Review of Radical Political Economics*, 44(3), 281-292.
- Gigerenzer, G., Fiedler, K., & Henik, O. (2012). Rethinking cognitive biases as environmental consequences. *Ecological rationality: Intelligence in the world*, 80-110.
- Gneezy, U., & List, J. A. (2014). *Lo que importa es el porqué*. (M. Durán Merino, Trad.) Barcelona: Ediciones Urbano, S.A.

- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in Competitive Environments: Gender Differences". *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049-1074.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education and family. *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- Harrison, G. W., & List, J. A. (2004). Field experiments. *Journal of Economic literature*, 42(4), 1009-1055.
- Hayek, F. A. (1937). Economics and Knowledge. *Economic*, 4, 33-54.
doi:<https://doi.org/10.2307/2548786>
- Heilman, M. E., & Chen, J. J. (2005). Same behavior, different consequences: reactions to men's and women's altruistic citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 431.
- Hupkau, C., & García-Guzman, P. (7 de marzo de 2022). *Publicaciones: Esade*. Recuperado el 4 de agosto de 2022, de EsadeEcPol Center for Economic Policy: <https://www.esade.edu/ecpol/es>
- IECA. (22 de febrero de 2022). *Publicación de salarios en Andalucía*. IECA. Obtenido de Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía Web site.: <https://ws089.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/blog/2022/02/salarios-2020/#:~:text=En%20t%C3%A9rminos%20del%20salario%20por,salario%20crece%20con%20la%20edad.>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2018). *Qué es el índice de igualdad de género: EIGE*. Recuperado el 15 de agosto de 2022, de <https://eige.europa.eu/es/in-brief>
- Instituto Nacional de Estadística. (06 de octubre de 2022). *Mujeres. Graduados en ciencias, matemáticas y tecnología*. Obtenido de INE. Comentarios: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481712&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- Kahneman, D. (2021). *Pensar rápido, pensar despacio (Thinking, Fast and Slow)* (15 ed.). (J. Chamorro Mielke, Trad.) Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U.

- Kahneman, D., & Tversky, A. (1984). Choices, values, and frames. *American psychologist*, 39(4), 341.
- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries. *Feminist economics*, 15(3), 91-132.
- Larson, C. (2005). When Girls Stop Competing Against Boys: An Experimental Analysis of the Competitive Behavior of Young Children". *Harvard Honors Thesis*.
- Lazzarini, S. G., Madalozzo, R., Artes, R., & Siqueira, J. D. (2004). Measuring Trust: An Experiment in Brazil. *Brazilian Journal of Applied Economics*, 9(2), 153-169.
- Lemieux, T., MacLeod, W., & Parent, D. (2009). Performance pay and wage inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(1), 1-49.
- Marçal, K. (2016). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía*. Barcelona: Debate.
- Maya, D., & Ramos, P. (2006). El rol de género en el manglar: heterogeneidad tecnológica e instituciones locales. *Cuadernos de Desarrollo Rural*(56), 53-81.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (1 de julio de 2021). *Qué es la Agenda 2030: Estrategia de desarrollo Sostenible 2030*. Obtenido de Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/eds-cast-acce.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Observatorio de las ocupaciones*. doi:NIPO: 120-20-055-6
- Misra, J., Lundquist, J. H., & Templer, A. (2012). Gender, Work time and care responsibilities among faculty 1. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323.
- Mitchell, S. M., & Hesli, V. L. (2013). Woman don't ask? Woman don't say no? Bargaining and service in the political science profession. *Political Science & Politics*, 46(2), 355-369.
- Moral, M. J. (2021). Brecha salarial de género y tecnología en la industria española. *Papeles de Economía Española*(167), 160-174.

- Muriana, P. (22 de Febrero de 2022). *Instituto Andaluz de la Mujer*. Obtenido de <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2022/143642216.pdf>
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *The quarterly journal of economics*, 122(3), 1067-1101.
- Ohlott, P. J., Ruderman, M. N., & MacCouley, C. D. (1994). Gender Differences in Manager's Developmental Job Experiences. *Academy of Management Journal*, 37(1), 46-67.
- ONU Mujeres. (15 de septiembre de 2021). *Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*. Obtenido de Plan Estratégico para 2022–2025 de ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/09/un-women-strategic-plan-2022-2025>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2012). *Closing the gender gap: Act now*. París: OECD Publishing.
- Orozco, A. P. (2005). Economía de Género y Economía feminista: conciliación o ruptura. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 10(24), 43-63.
- Orozco, A. P. (2010). Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista. *Revista de Economía Crítica*, 9, 131-144.
- Pérez, A., & Agenjo, A. (8 de Enero de 2020). Economía Feminista. En A. Agenjo, R. Molero, A. Bulles, & C. Martínez, *Hacia una Economía más Justa. Manual de corrientes económicas Heterodoxas* (2 ed., págs. 51-97). Madrid: Economistas Sin Fronteras. Obtenido de Economistas sin Fronteras.
- Porter, S. R. (2007). A Closer Look at Faculty Service: What Affects Participation on Committees? *Journal of Higher Education*, 78(5), 523-541.
- Rizzo, M. J. (2017). *Rationality - What? Misconceptions of Neoclassical and Behavioral Economics*. Obtenido de SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2927443>. doi:10.2139/ssrn.2927443
- Samuelson, W., & Zeckhauser, R. J. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1, 7-59. doi:<https://doi.org/10.1007/BF00055564>

- Schechter, L. (2004). Traditional Trust Measurement and the Risk Confound: An Experiment in Rural Paraguay. *Journal of Economic Behavior Organization*, 62(2), 272-292.
- Schechter, L. (2007). Theft, Gift-Giving, and Trustworthiness: Honesty is Its Own Reward in Rural Paraguay. *American Economic Review*, 97(5), 1560-1582.
- Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO. (22 de febrero de 2022). *Igualdad La Brecha Salarial*. Obtenido de Confederación Sindical de Comisiones Obreras: <http://www.ccoo.es>
- Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO. (2022). *Por la Igualdad Real, Contra la Brecha Salarial*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.
- Sent, E. M., & van Staveren, I. (2019). A feminist review of behavioral economic research on gender differences. *Feminist Economics*, 25(2), 1-35. doi:<https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1532595>
- Simon, H. (1955). A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal Of Economics*, 99-118. doi:<https://doi.org/10.1007/BF01064504>
- Smith, V. L. (2005). Behavioral economics research and the foundations of economics. *The Journal of Socio-Economics*, 34(2), 135-150.
- Tanneman, D., Fox, C. R., & Goldstein, N. J. (2013). *Partitioning Menus to Nudge Single-item Choice*. Documento presentado en la Society for Judgement and Decision, Conferencia anual.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2003). Libertarian paternalism. *American economic review*, 93(2), 175-179.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2017). *Un pequeño empujón. El impulso que necesitas para tomar mejores decisiones en salud, dinero y felicidad*. Madrid: Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases: Biases in judgments reveal some heuristics of thinking under uncertainty. *American Association for the advancement of Science*, 185(4157), 1124-1131. doi:<https://10.1126/science.185.4157.1124>

- Unión Europea. (2014). *Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>
- Van Staveren, I. (2014). The Lehman sisters hypothesis. *Cambridge Journal of Economics*, 38(5), 995-1014.
- Weber, R. A., & Camerer, C. F. (2003). Cultural conflict and merger failure: An experimental approach. *Management science*, 49(4), 400-415.
- Wood , W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. En Elsevier, *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 46, págs. 55-123). Burlington: Academic Press.

ANEXO 1. PORCENTAJE SOBRE CONTRATACIÓN REGISTRADA POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO

Rama de Actividad (Actividades feminizadas)	% contratos Hombre	% contratos Mujer
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	11,53%	88,47%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	13,99%	86,01%
Asistencia en establecimientos residenciales	15,37%	84,63%
Actividades veterinarias	22,16%	77,84%
Actividades sanitarias	26,96%	73,04%
Actividades jurídicas y de contabilidad	31,03%	68,97%
Educación	33,46%	66,54%
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	33,85%	66,15%
Servicios a edificios y actividades de jardinería	35,56%	64,44%
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	35,70%	64,30%
Otros servicios personales	35,85%	64,15%
Confección de prendas de vestir	36,05%	63,95%
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	36,25%	63,75%
Actividades asociativas	36,37%	63,63%
Servicios de alojamiento	37,79%	62,21%
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	37,87%	62,13%
Publicidad y estudios de mercado	40,20%	59,80%
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	40,31%	59,69%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	41,34%	58,66%
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	43,71%	56,29%
Actividades inmobiliarias	45,63%	54,37%
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	46,03%	53,97%
Investigación y desarrollo	46,14%	53,86%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	47,48%	52,52%
Actividades de juegos de azar y apuestas	47,54%	52,46%
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	49,13%	50,87%
Industria del cuero y del calzado	49,92%	50,08%
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	50,36%	49,64%
Servicios de comidas y bebidas	50,44%	49,56%

Observatorio Argos. Sistema de Prospección permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Informe “La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz. 2020”

ANEXO 2. INSTRUCCIONES PROPORCIONADAS A LOS SOLICITANTES QUE RESPONDEN A LOS ANUNCIOS DE TRABAJO (T1-T6)

(T1) Recibida su solicitud para la candidatura al puesto publicado en el portal de empleo de la Universidad de Jaén para trabajar en nuestra empresa, nos dirigimos a usted, en primer lugar, para agradecerle su interés y, en segundo lugar, queremos comunicarle dos nuevas condiciones adscritas a dicho puesto. La primera es que, este puesto está dirigido a trabajar en equipos de 2 personas, por lo que se le asignará un/a compañero/a de trabajo y ambos recibirán un salario mensual fijo de 14,33 euros brutos la hora, ateniéndose a las horas reflejadas en el convenio colectivo correspondiente a esta actividad.

Una vez conocidas todas las condiciones laborales, nos ponemos a su disposición para cualquier pregunta o aclaración y rogamos nos comunique si sigue interesado/a en el puesto.

(T2) Recibida su solicitud para la candidatura al puesto publicado en el portal de empleo de la Universidad de Jaén para trabajar en nuestra empresa, nos dirigimos a usted, en primer lugar, para agradecerle su interés y, en segundo lugar, queremos comunicarle dos nuevas condiciones adscritas a dicho puesto. La primera es que, este puesto está dirigido a trabajar en equipos de 2 personas, por lo que se le asignará un/a compañero/a de trabajo y ambos recibirán un salario mensual fijo de 12,60 euros brutos la hora, ateniéndose a las horas reflejadas en el convenio colectivo correspondiente a esta actividad.

Una vez conocidas todas las condiciones laborales, nos ponemos a su disposición para cualquier pregunta o aclaración y rogamos nos comunique si sigue interesado/a en el puesto.

(T3) Recibida su solicitud para la candidatura al puesto publicado en el portal de empleo de la Universidad de Jaén para trabajar en nuestra empresa, nos dirigimos a usted, en primer lugar, para agradecerle su interés y, en segundo lugar, queremos comunicarle dos nuevas condiciones adscritas a dicho puesto. La primera es que, este puesto está dirigido a trabajar en equipos de 2 personas, por lo que se le asignará un compañero/a de trabajo. El salario mensual estará condicionado por el rendimiento individual de cada trabajador del equipo, esto es, un salario base calculado ateniéndose a las horas reflejadas en el convenio colectivo correspondiente a esta actividad, de 13,28 euros brutos por hora, con la posibilidad de recibir una bonificación adicional del 25% si el desempeño de su trabajo es mejor que el de su compañero/a. Por tanto, el cálculo del salario se realizaría a 16,60 euros brutos por hora.

Una vez conocidas todas las condiciones laborales, nos ponemos a su disposición para cualquier pregunta o aclaración y rogamos nos comuniquen si sigue interesado/a en el puesto.

(T4) Recibida su solicitud para la candidatura al puesto publicado en el portal de empleo de la Universidad de Jaén para trabajar en nuestra empresa, nos dirigimos a usted, en primer lugar, para agradecerle su interés y, en segundo lugar, queremos comunicarle dos nuevas condiciones adscritas a dicho puesto. La primera es que, este puesto está dirigido a trabajar en equipos de 2 personas, por lo que se le asignará un/a compañero/a de trabajo. El salario mensual estará condicionado por el rendimiento individual de cada trabajador del equipo, esto es, un salario base calculado ateniéndose a las horas reflejadas en el convenio colectivo correspondiente a esta actividad, de 12,03 euros brutos por hora, con la posibilidad de recibir una bonificación adicional del 25% si el desempeño de su trabajo es mejor que el de su compañero/a. Por tanto, el cálculo del salario mensual se realizaría a 15,04 euros brutos por hora, para quien realice mejor su trabajo.

Una vez conocidas todas las condiciones laborales, nos ponemos a su disposición para cualquier pregunta o aclaración y rogamos nos comuniquen si sigue interesado/a en el puesto.

(T5) Recibida su solicitud para la candidatura al puesto publicado en el portal de empleo de la Universidad de Jaén para trabajar en nuestra empresa, nos dirigimos a usted, en primer lugar, para agradecerle su interés y, en segundo lugar, comunicarle que, este puesto está dirigido a trabajar en equipos de 2 personas, por lo que se le asignará un/a compañero/a de trabajo. Por otra parte, queremos darle la opción de elegir el sistema remunerativo que más se ajuste a sus necesidades y/o preferencias. Las dos metodologías a las que puede optar son las siguientes:

- ✓ **Salario mensual fijo** de 14,33 euros brutos la hora, ateniéndose a las horas reflejadas en el convenio colectivo correspondiente a esta actividad.
- ✓ **Salario mensual** estará **condicionado por el rendimiento individual** de cada trabajador del equipo, esto es, un salario base calculado ateniéndose a las horas reflejadas en el convenio colectivo correspondiente a esta actividad, de 13,28 euros brutos por hora, con la posibilidad de recibir una bonificación adicional del 25% si el desempeño de su trabajo es mejor que el de su compañero/a. Por tanto, el cálculo para el trabajador que mejor realice su trabajo se realizaría a 16,60 euros brutos por hora.

Una vez conocidas todas las condiciones laborales, nos ponemos a su disposición para cualquier pregunta o aclaración y rogamos nos comuniquen si sigue interesado/a en el puesto, y si es así, cuál sería la opción elegida del su sistema remunerativo.

(T6) Recibida su solicitud para la candidatura al puesto publicado en el portal de empleo de la Universidad de Jaén para trabajar en nuestra empresa, nos dirigimos a usted, en primer lugar, para agradecerle su interés y, en segundo lugar, comunicarle que, este puesto está dirigido a trabajar en equipos de 2 personas, por lo que se le asignará un/a compañero/a de trabajo. Por otra parte, queremos darle la opción de elegir el sistema remunerativo que más se ajuste a sus necesidades y/o preferencias. Las dos metodologías a las que puede optar son las siguientes:

- ✓ **Salario mensual fijo** de 12,60 euros brutos la hora, ateniéndose a las horas reflejadas en el convenio colectivo correspondiente a esta actividad.
- ✓ **Salario mensual** estará **condicionado por el rendimiento individual** de cada trabajador del equipo, esto es, un salario base calculado ateniéndose a las horas reflejadas en el convenio colectivo correspondiente a esta actividad, de 12,03 euros brutos por hora, con la posibilidad de recibir una bonificación adicional del 25% si el desempeño de su trabajo es mejor que el de su compañero/a. Por tanto, el cálculo para el trabajar que mejor realice su trabajo se realizaría a 15,04 euros brutos por hora.

Una vez conocidas todas las condiciones laborales, nos ponemos a su disposición para cualquier pregunta o aclaración y rogamos nos comuniquen si sigue interesado/a en el puesto, y si es así, cuál sería la opción elegida del sistema remunerativo.