

Las desigualdades económicas de género en México

DRA. EVA O. ARCEO GÓMEZ

PROFESORA-INVESTIGADORA

CIDE – DIVISIÓN DE ECONOMÍA



¿Porqué “las desigualdades económicas”?

- Es difícil hablar de brechas salariales de género sin antes atender a otras desigualdades.
- Solo se puede hablar de desigualdades salariales entre quienes trabajan.
- La tasa de **participación laboral** femenina es sustancialmente menor a la masculina:

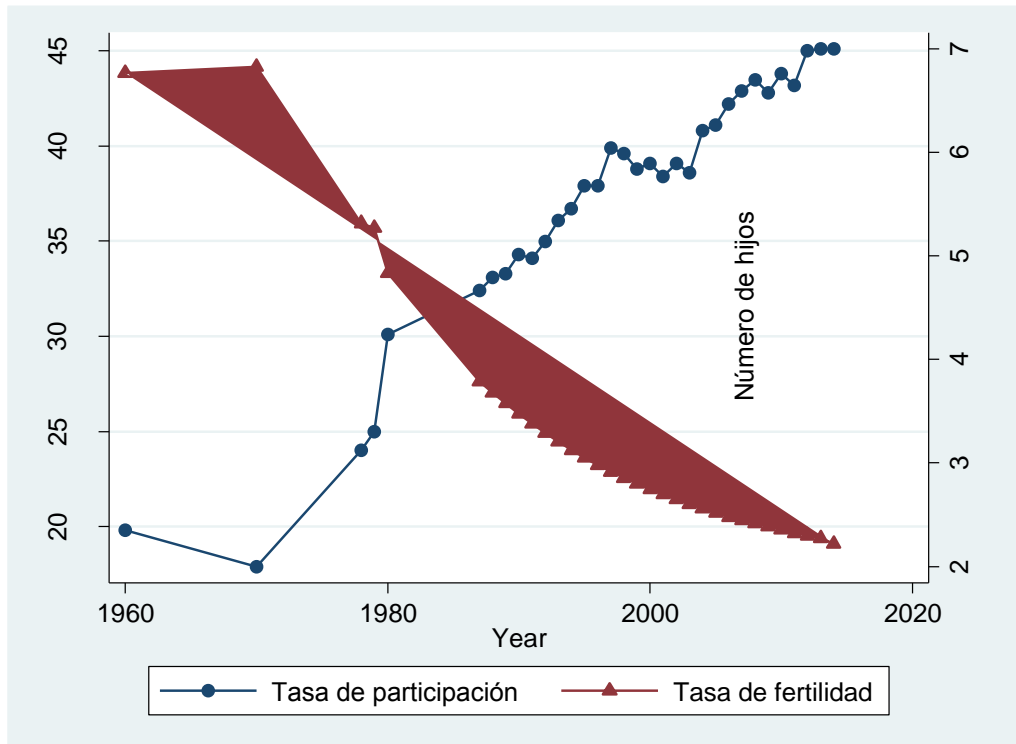
Mujeres - 41% vs. Hombres - 73%

- La tasa de empleo respecto del total de la población:

Mujeres – 40% vs. Hombres – 70%

- La capacidad de las mujeres de salir a trabajar fuera del hogar por una remuneración es todavía muy limitada.
- ¿Qué limita las oportunidades laborales de las mujeres?

El rol biológico



- Nuestro rol de madres es una de las principales limitantes.
- Entre las mujeres que desean o necesitan trabajar, pero no lo hacen, 51% todavía dice que se debe a que no tienen quién cuide de sus hijos.
- Cruces y Galiani (2007) encuentran que un hijo adicional causa una caída de 8 puntos porcentuales en la participación laboral femenina.
- Calderón (2015) encuentra que una mayor oferta de estancias infantiles provoca un aumento en la participación laboral de hasta 15 puntos porcentuales.

El rol cultural

- El rol biológico es injustificable más allá de la lactancia.
- Los roles de género son otro determinante importante de esta falta de participación laboral de la mujer.
- Estos roles forman identidades que son socializadas desde edades muy tempranas.
- Dictan lo que debe y no debe hacer una mujer por el hecho de ser mujer... y también lo que debe y no debe hacer un hombre por el hecho de ser hombre.
- Ejemplo: las preferencias por competir:
 - Esta socialización explica diferencias de género desde los 3-4 años de edad (Sutter y Glätzle-Rützler 2015).
 - En sociedades matriarcales, las diferencias en las preferencias por competir son a favor de las mujeres (Gneezy, Leonard y List 2009).

Las consecuencias

- La falta de participación laboral de las mujeres provoca una fuerte dependencia económica de las mismas en los hombres.
- La falta de agencia económica tiene graves consecuencias dentro y fuera del hogar.
- Hacia adentro de la familia:
 - Menor poder de negociación en las decisiones del hogar, que genera desigualdad en la distribución del ingreso dentro de los hogares.
 - Mayor violencia física

Y una vez que deciden trabajar...

- Las mujeres son pagadas menos que los hombres (Arceo y Campos 2014).
- De acuerdo a *The Global Gender Gap Report 2015* México se encuentra en el lugar 71 de 145 del índice de brechas de género.
- Sin embargo, en el subíndice correspondiente a participación y oportunidades económicas, México cae hasta el lugar 126.
- La caída se debe a la baja participación laboral de las mujeres respecto a los hombres y a la brecha salarial.

Brechas salariales del género

Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014, *El Trimestre Económico*)

- Existe una muy amplia literatura sobre las brechas salariales de género en México.
- Usando datos de la ENIGH de 1984, 1989 y 1992 Alarcón y McKinley (1992) estimaron que las mujeres ganaban 23.3%, 28.4% y 25.3% menos que los hombres, respectivamente.
- Desde entonces la brecha salarial se ha ido cerrando, aunque las estimaciones dependen de las muestras utilizadas.
- Si bien la brecha bruta es importante, es más importante en términos de igualdad si a las mujeres les pagan lo mismo que a los hombres cuando ambos son igualmente productivos: *misma paga por mismo trabajo*.
- Para analizar esto, en economía nos referimos a las descomposiciones de las brechas (Fortin, Lemieux y Firpo 2011).

Brechas salariales de género

Descomposición de Oaxaca-Blinder (1973)

- La brecha de género está dada por: $\bar{W}_H - \bar{W}_M$
- Esta brecha depende de diferencias en las características y diferencias en los retornos a dichas características.
- Ejemplo: educación

$$\begin{aligned}\bar{W}_H &= \beta_H \overline{Educ}_H \\ \bar{W}_M &= \beta_M \overline{Educ}_M\end{aligned}$$

donde β_H y β_M representan el retorno a cada año de educación de hombres y mujeres, respectivamente.

Brechas salariales de género

Entonces:

$$\begin{aligned}\bar{W}_H - \bar{W}_M &= \beta_H \bar{Educ}_H - \beta_M \bar{Educ}_M \\ &= \beta_H \bar{Educ}_H - \beta_H \bar{Educ}_M + \beta_H \bar{Educ}_M - \beta_M \bar{Educ}_M \\ &= \underbrace{\beta_H (\bar{Educ}_H - \bar{Educ}_M)}_{\text{Diferencias en educación}} - \underbrace{\bar{Educ}_M (\beta_H - \beta_M)}_{\text{Diferencias en retornos}}\end{aligned}$$

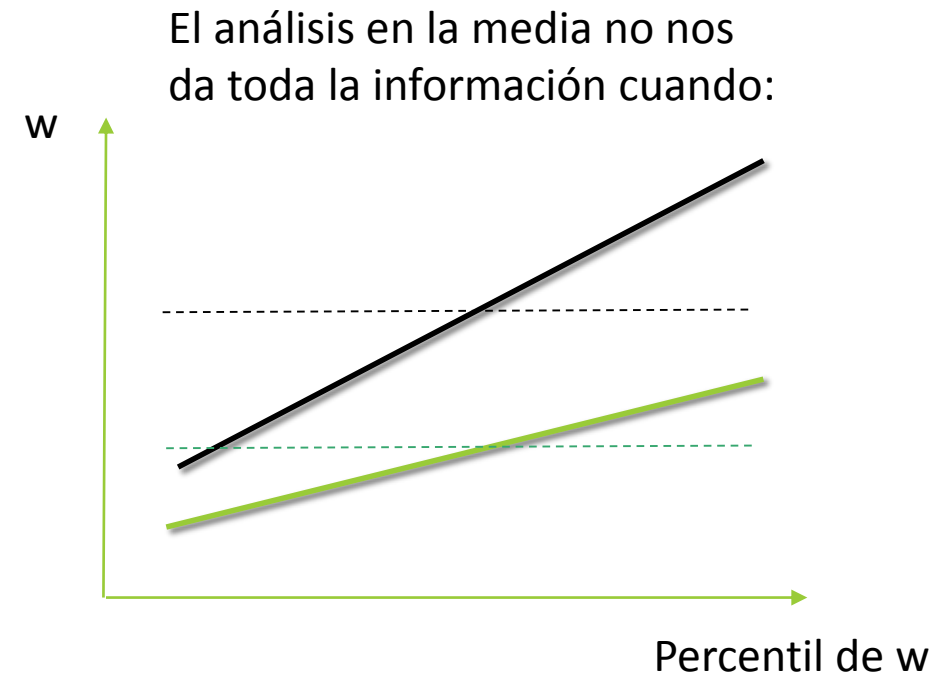
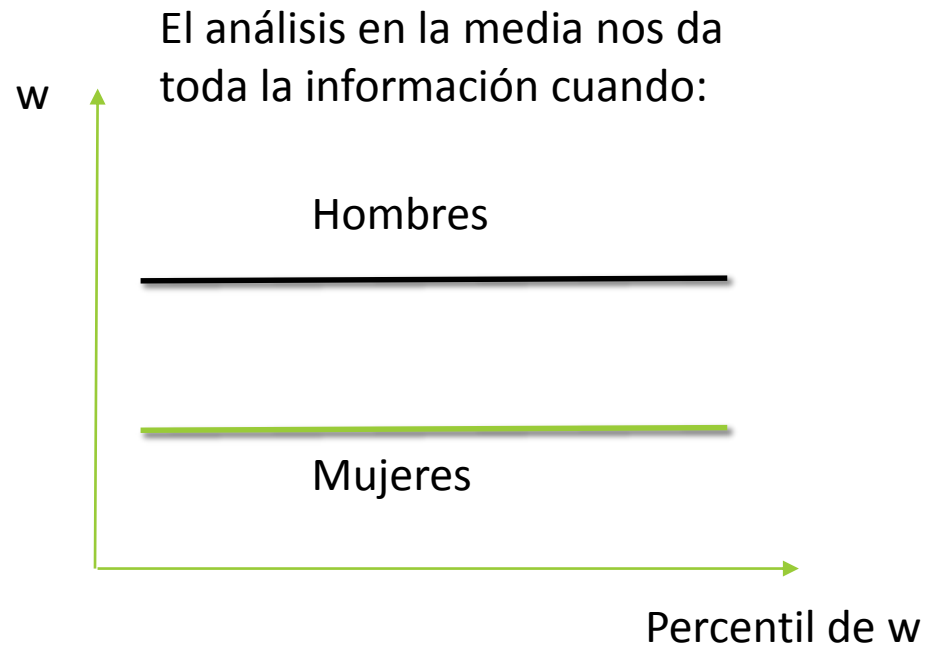
- Oaxaca y Blinder (1973) decían que las diferencias en retornos se podían interpretar como discriminación. Esto no es del todo cierto, ya que la descomposición debe considerar *todas* las diferencias en características que conllevan a diferencias en productividad.
- Algunas características que se consideran: educación, experiencia laboral, sector de ocupación, región, rural/urbano, etc.
- Alarcón y McKinley (1994) encontraron que de las brechas solo el 27.5% de la brecha se explicaba por diferencias en capital humano en 1984, el 14.4% el 1989 y el 21.2% en 1992.
- Así, entre el 85% y 70% de las brechas se debían a diferencias en los retornos.

Brechas salariales de género

- Usando un análisis similar, Brown, Pagán y Rodríguez-Oreggia (1999) encuentran que la segregación ocupacional disminuye la brecha salarial en México.
- Calónico y Ñopo (2009) encuentran evidencia de que la segregación ocupacional horizontal reduce la brecha, pero la segregación vertical aumenta la brecha salarial en México.
- Pagán y Ulibarri (2000) confirman que el 85% de la brecha se debe a diferencias en los retornos. Además encuentran que la brecha es mayor en áreas rurales.
- Dos asuntos pendientes en la literatura:
 - Los análisis se hacen en la media de los salarios, lo cual encubre grandes diferencias en la distribución (excepción Pagán y Ulibarri [2000] y Popli [2013])
 - Los análisis hacen caso omiso de la selección de las mujeres al mercado laboral (Olivetti y Petrongolo 2008), siendo la excepción: Pagán y Ulibarri (2000), y Martínez Jasso y Acevedo Flores (2004), aunque no hacen comparativos en el tiempo.

Brechas salariales de género

- El problema con las brechas a lo largo de la distribución



Brechas salariales de género

- El problema con la selección
- Las mujeres que participan en el mercado laboral no son un grupo aleatorio de la población de mujeres.
- Las mujeres que trabajan tienen ciertas características: son solteras, no tienen hijos, están más educadas, tienen mucha necesidad económica, son jefas de hogar, o simplemente les gusta trabajar.
- Si las mujeres se seleccionan positivamente (trabajan aquellas con mejores características), la brecha observada es menor de lo que sería si todas las mujeres trabajaran.
- Si las mujeres se seleccionan negativamente (trabajan aquellas con peores características), la brecha observada es mayor de lo que sería si todas las mujeres trabajaran.

Brechas salariales de género

¿Qué hicimos nosotros?

- Hacemos una descomposición de la brecha salarial de género para cada centil de la distribución salarial utilizando al metodología de DiNardo, Fortin y Lemieux (1996).
 - DFL genera distribución contrafactuales de los salarios. Ejemplo: ¿Cuál hubiera sido la distribución de los salarios en 2000 si los hombres tuvieran las mismas características que las mujeres?
 - Una vez que tenemos la distribución contrafactual obtenemos la diferencia entre la observada y la contrafactual para saber cuál es el efecto de los retornos.
- Tomamos en cuenta la selección de participación y estimamos una distribución contrafactual de los salarios de las mujeres bajo el escenario de que todas hubieran trabajado.
- Analizamos los cambios en el tiempo, lo cual hace muy necesaria la corrección por selección.

Brechas salariales de género

Metodología

- Usamos la metodología de DiNardo, Fortin y Lemieux (1996):
- Las distribuciones de los salarios para hombres y mujeres, respectivamente:

$$F^H(W) = \int F^H(W|X)g(X|i = H, T_i = 1)dX$$

$$F^M(W) = \int F^M(W|X)g(X|i = M, T_i = 1)dX$$

- La distribución contrafactual de los hombres:

$$F_{W_H^C}^H(W) = \int F^H(W|X)g(X|i = M, T_i = 1)dX$$

Brechas salariales de género

Datos

- Censos de Población y Vivienda: 1990, 2000 y 2010.

Oferta laboral por género. 1990-2010.						
	1990		2000		2010	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Todos	0.77	0.22	0.81	0.36	0.80	0.40
Casado	0.84	0.14	0.87	0.27	0.87	0.33
Jefe de Hogar	0.84	0.38	0.87	0.52	0.87	0.59
18-24	0.66	0.26	0.70	0.35	0.63	0.32
25-34	0.85	0.26	0.88	0.39	0.86	0.45
35-49	0.85	0.21	0.88	0.40	0.89	0.47
50+	0.72	0.11	0.74	0.24	0.75	0.32
Menos de Primaria	0.77	0.10	0.78	0.23	0.77	0.25
Primaria	0.81	0.19	0.83	0.30	0.82	0.33
Secundaria	0.77	0.36	0.83	0.39	0.82	0.39
Preparatoria	0.66	0.39	0.76	0.48	0.73	0.46
Universidad	0.85	0.61	0.87	0.69	0.85	0.69
Urbana (+2,500habs)	0.78	0.27	0.82	0.40	0.80	0.45
Urbana (+100,000habs)	0.78	0.31	0.82	0.43	0.80	0.48

Brechas salariales de género

Brecha salarial promedio para diferentes grupos. 1990-2010.

	1990	2000	2010
Promedio	0.004	0.067	0.061
Cuantil 10	-0.090	0.118	0.154
Cuantil 25	-0.028	0.060	0.105
Cuantil 50	-0.003	0.041	0.039
Cuantil 75	0.008	0.000	0.000
Cuantil 90	0.140	0.000	-0.044

Brechas salariales de género

Brecha salarial promedio para diferentes grupos. 1990-2010.			
	1990	2000	2010
Promedio	0.004	0.067	0.061
Educación			
Menos de Primaria	0.083	0.230	0.233
Primaria	0.136	0.194	0.197
Secundaria	0.031	0.114	0.143
Preparatoria	0.107	0.071	0.082
Universidad	0.270	0.195	0.119
Geográficas			
Urbana (+2,500habs)	0.110	0.110	0.081
Urbana (+100,000habs)	0.142	0.116	0.078

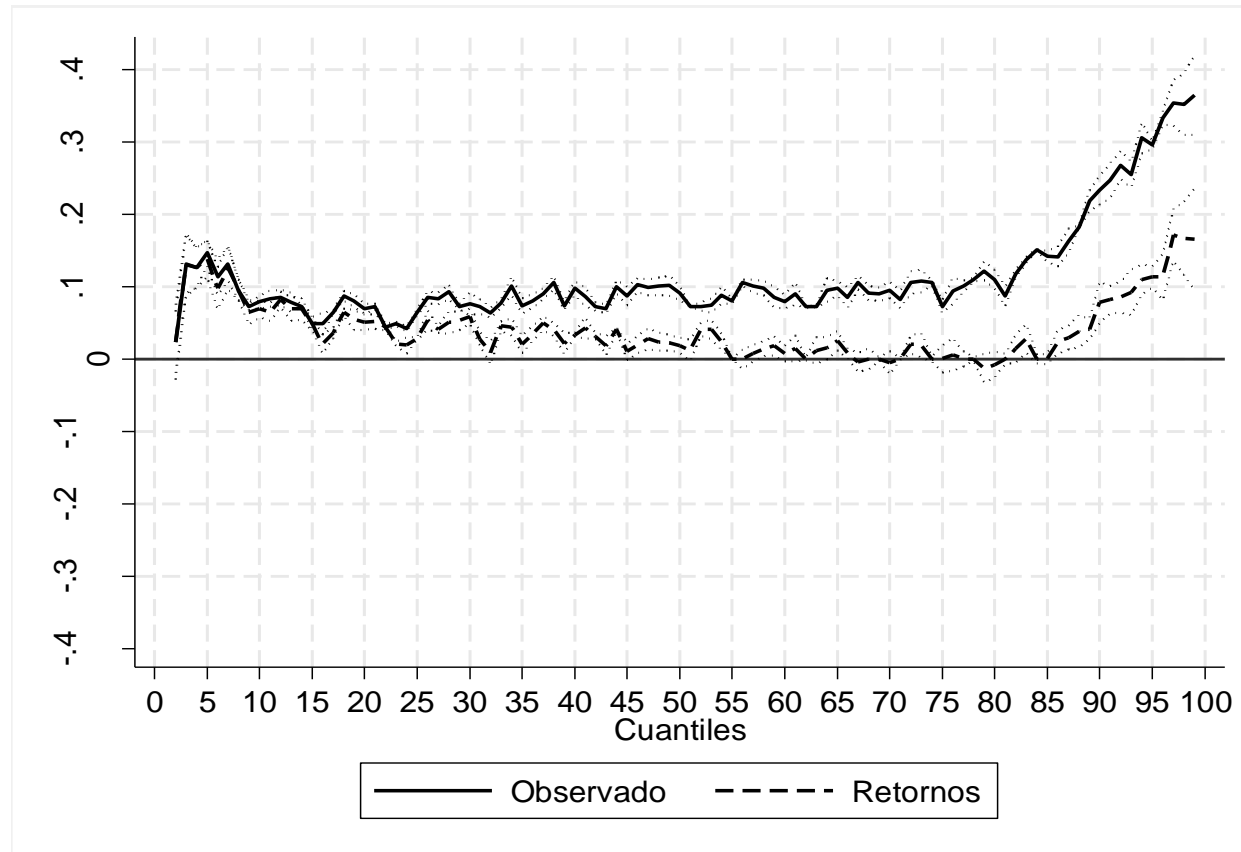
Brechas salariales de género

- Brecha salarial bruta en áreas urbanas



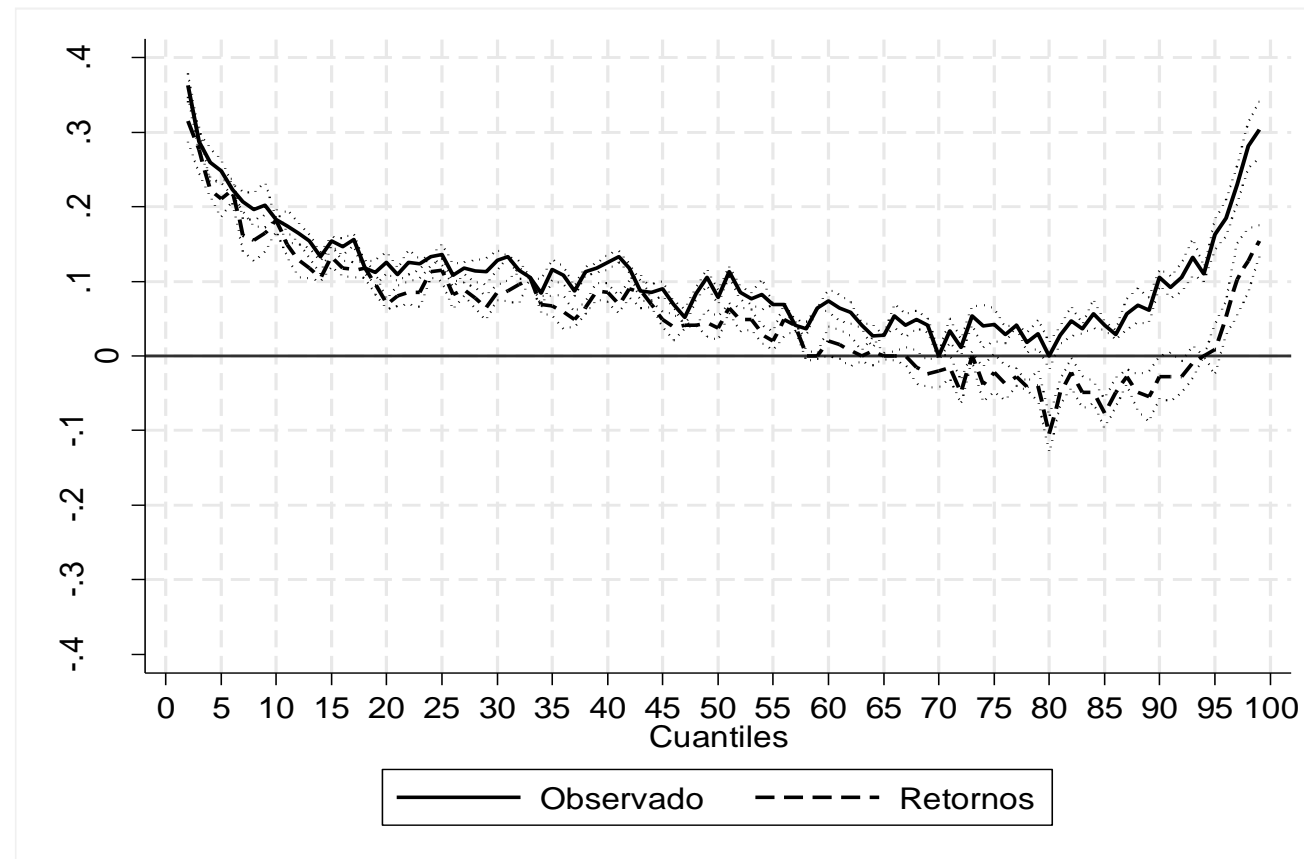
Brechas salariales de género

- Descomposición de la brecha en 1990: áreas urbanas



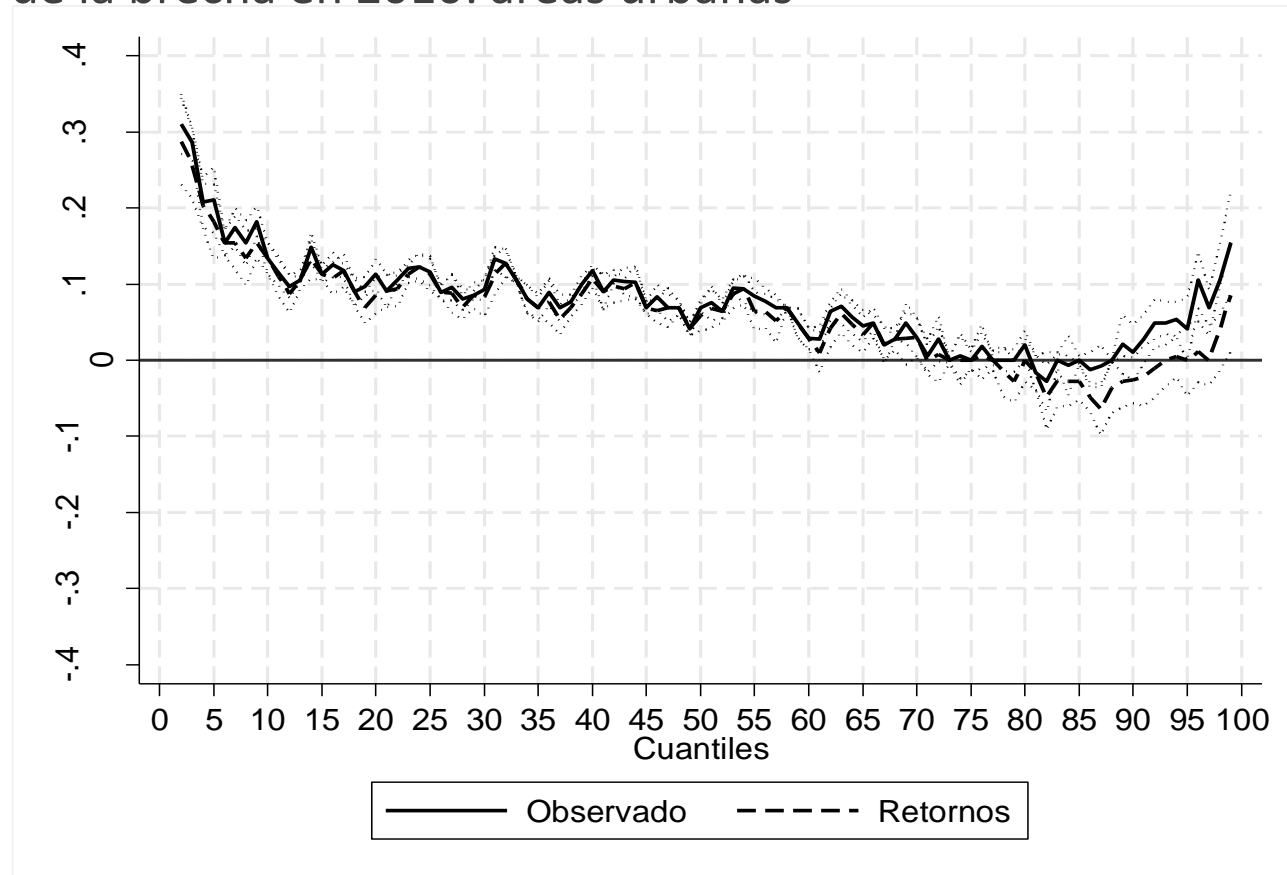
Brechas salariales de género

- Descomposición de la brecha en 2000: áreas urbanas



Brechas salariales de género

- Descomposición de la brecha en 2010: áreas urbanas



Brechas salariales de género

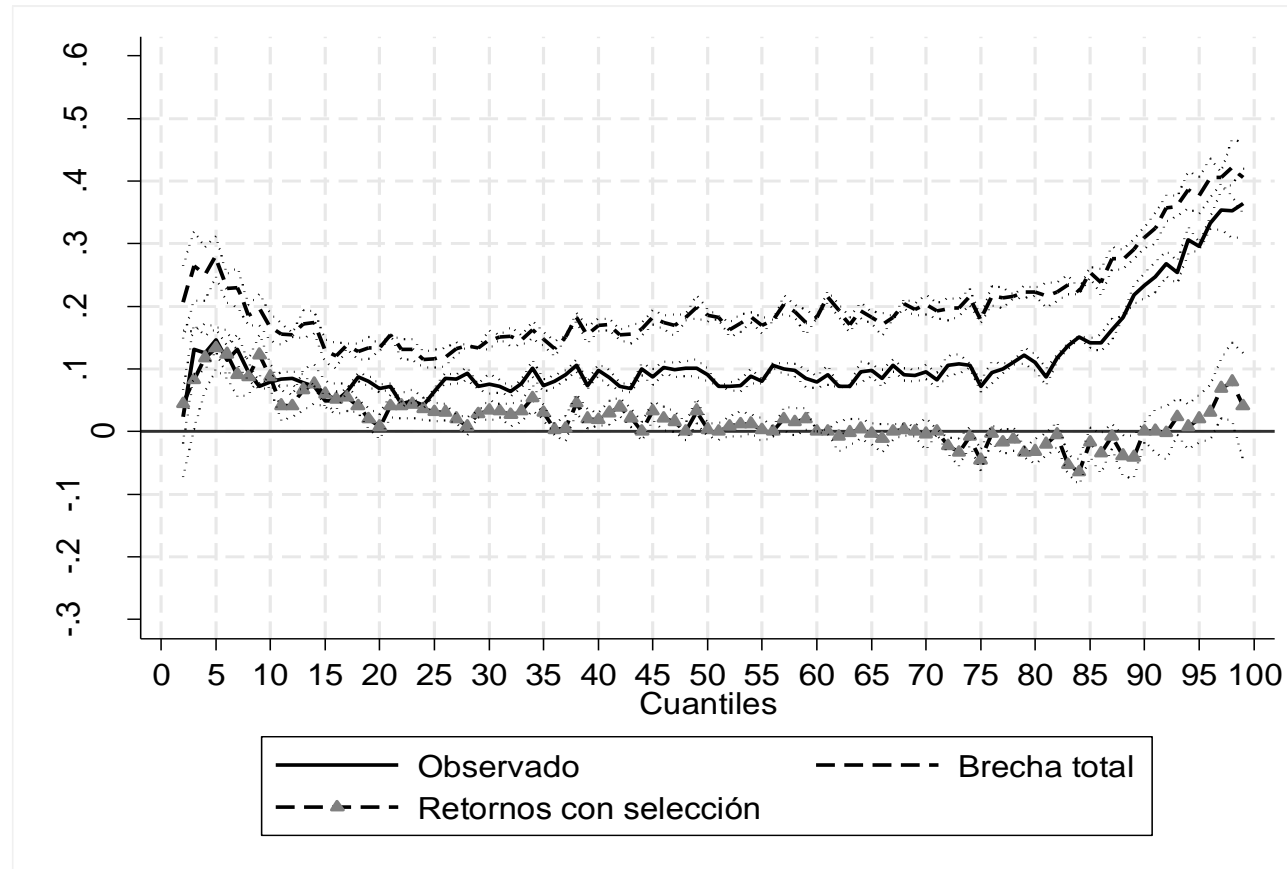
Hasta aquí:

■ Encontramos:

1. Evidencia de pisos pegajosos (mayores brechas en la parte baja de la distribución)
2. Evidencia de techos de cristal (mayores brechas en la parte alta de la distribución)
3. Los techos de cristal se han ido “rompiendo” con el tiempo
4. Los pisos pegajosos “siguen pegajosos”.
5. La parte de la brecha que se puede explicar por características ha disminuido en el tiempo.

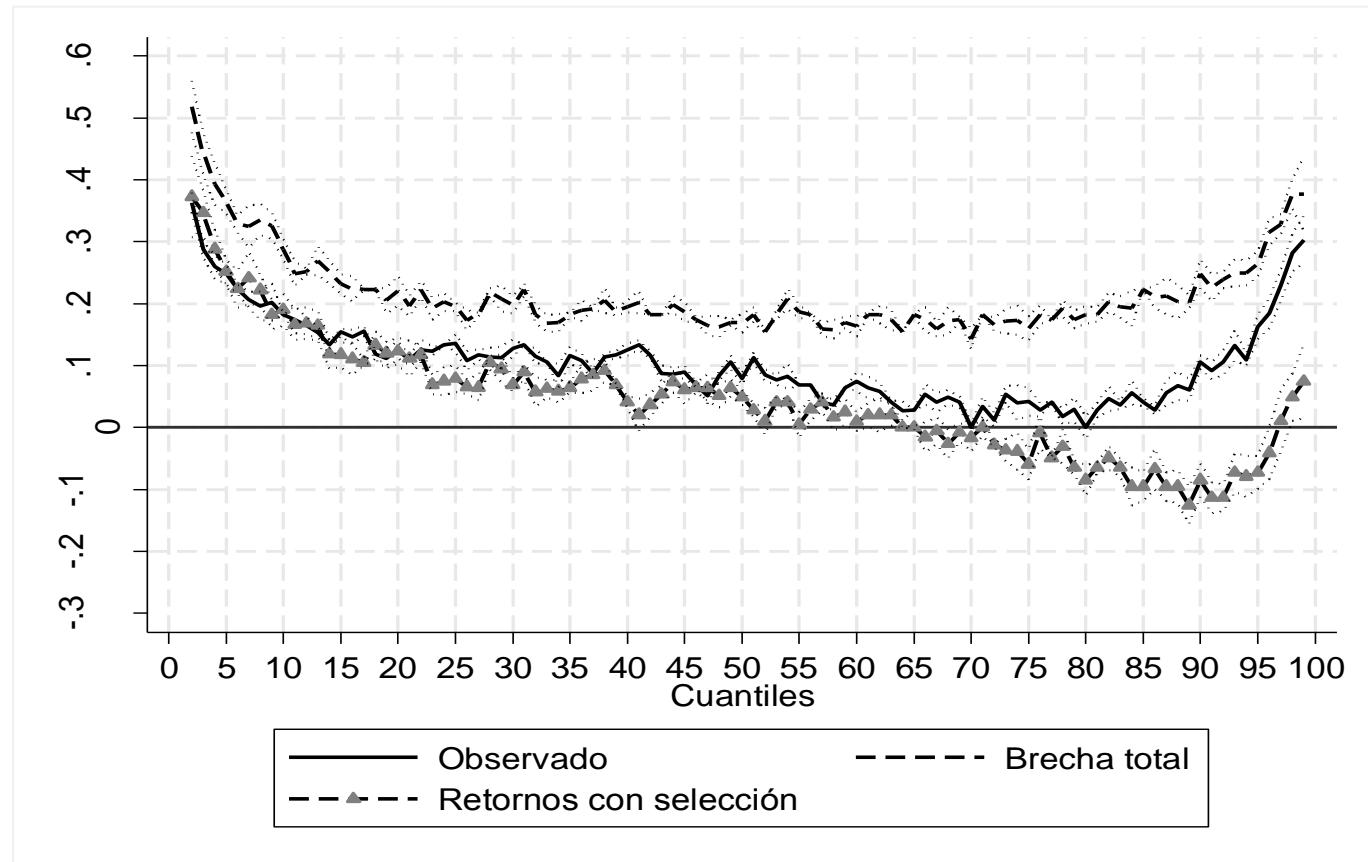
Brechas salariales de género

- Corrigiendo por selección: áreas urbanas - 1990



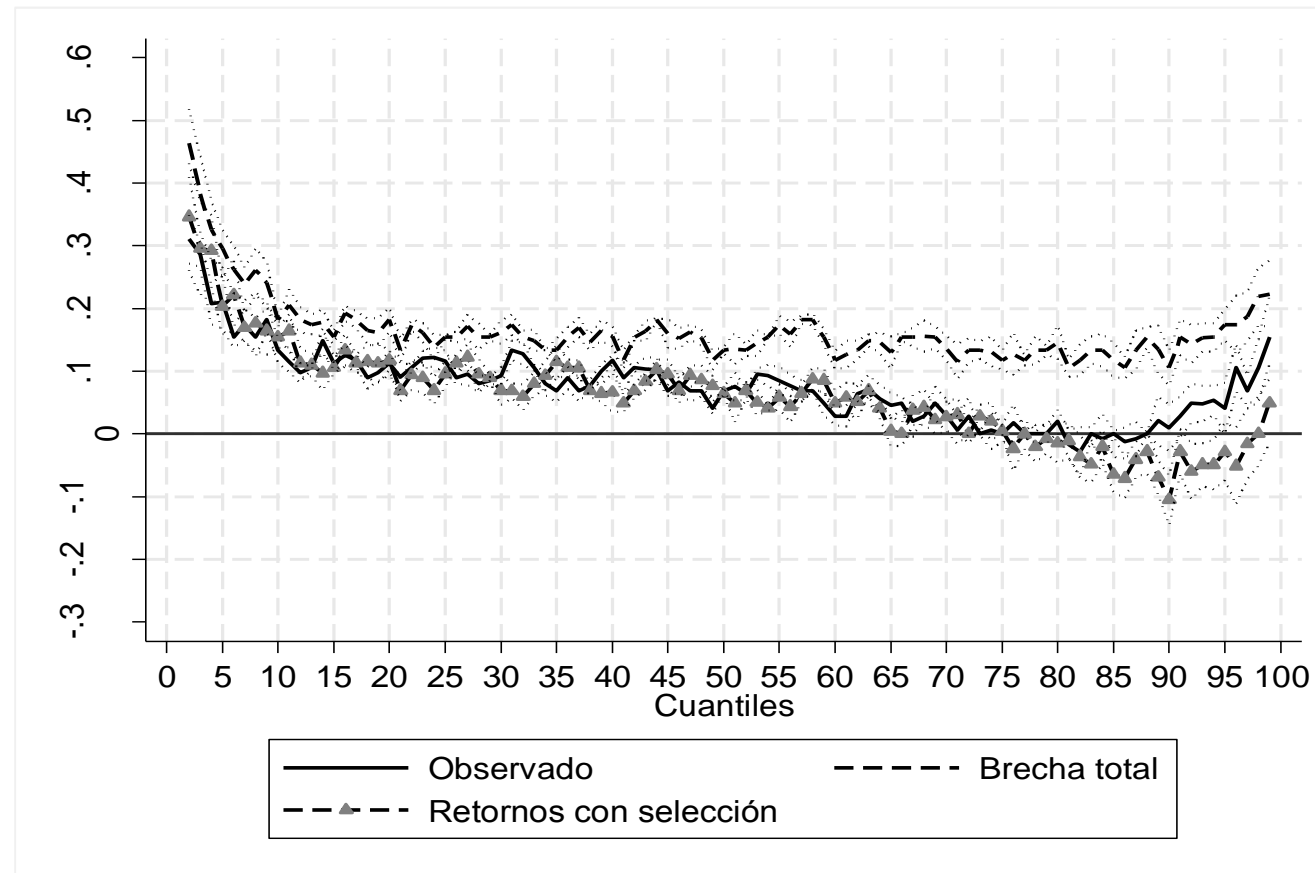
Brechas salariales de género

- Corrigiendo por selección: áreas urbanas - 2000



Brechas salariales de género

- Corrigiendo por selección: áreas urbanas - 2010



Brechas salariales de género

- Encontramos:

1. Evidencia de pisos pegajosos (mayores brechas en la parte baja de la distribución)
2. Evidencia de techos de cristal (mayores brechas en la parte alta de la distribución)
3. Los techos de cristal se han ido “rompiendo” con el tiempo
4. Los pisos pegajosos “siguen pegajosos”.
5. La parte de la brecha que se puede explicar por características ha disminuido en el tiempo.
6. La brecha salarial hubiese sido más grande si todas las mujeres trabajaran, lo cual es evidencia de selección positiva.
7. Esta selección positiva se observa a lo largo de toda la distribución

Brechas salariales de género

- Como dije al principio, suponer que la parte de la brecha debida a retornos es resultado de la discriminación es arriesgado.
- Fuentes de brechas salariales de género:
 1. Discriminación
 2. Actitudes hacia el riesgo y la competencia
 3. Capacidad de negociación
 4. Diferencias biológicas: efectos hormonales
- Descubrir el efecto de la discriminación en los salarios es muy difícil. En el siguiente artículo analizamos discriminación en el mercado laboral, pero en el proceso de selección.

Discriminación en el mercado laboral

Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014, *American Economic Review*)

Motivación

- Descubrir la existencia de discriminación es muy difícil en contextos no experimentales.
- México tiene una sociedad muy discriminadora sobre la base de género, raza, orientación sexual, clase social y apariencia física (ENADIS 2011).
- Racialmente, los blancos se prefieren a los morenos trigueños, y los morenos trigueños a los morenos oscuros (Aguilar 2011).
- Hasta hoy día la palabra “indio” sigue constituyendo un insulto en México (Oehmichen 2006, Wade 2009).
- En general, los mexicanos nos creemos más blancos de lo que realmente somos (ENADIS 2011).
- La discriminación racial es muy difícil de identificar en estadísticas oficiales: no hay identificadores raciales en las encuestas.

Discriminación en el mercado laboral

Motivación

- En cuanto a género, las empresas discriminan a las mujeres porque su rol como cuidadoras del hogar las induce a más ausentismo.
- Las incapacidades por maternidad también imponen un costo sobre las empresas, que las empresas pueden trasladar a las mujeres
- El ausentismo y la maternidad podrían reducir la productividad de las mujeres en sus trabajos.
- ¿Se reflejan estos sesgos o estereotipos en las decisiones de contratación de las empresas?
- Para responder a esta pregunta llevamos a cabo un experimento de campo en la Ciudad de México.

Discriminación en el mercado laboral

Metodología experimental

- Respondimos a 1,000 anuncios de trabajo publicados en línea.
 - Ciudad de México
 - Recién egresados de la universidad o con poca experiencia laboral
 - Entre 27 y 21 años de edad
 - 6 carreras: contaduría, administración, economía, ing. industrial, ing. en sistemas, ing. en electrónica (y telecomunicaciones).
- Respondimos con CVs falsos cuya información estaba aleatorizada
 - 8 nombres muy comunes de acuerdo al (antes) IFE.
 - Se aleatorizó el estado civil y colonia de residencia.
 - Cada nombre tenía asociado una cuenta en Gmail y un número de celular.
 - 2 universidades públicas y 3 universidades privadas.
 - La experiencia fue sacada de CVs reales.

Discriminación en el mercado laboral

Metodología experimental

- En los CVs nos interesaba sobre todo el efecto del sexo y de la raza.
- La raza la transmitimos a través de las fotografías del CV (no está prohibido en México como en otros países, lo cual constituyó una innovación en la literatura sobre discriminación racial).

- Mujeres:



Sin foto

- Hombres:



Sin foto

Nota: Todos firmaron su consentimiento para el uso de estas imágenes en el experimento y la presentación de nuestros resultados.

Discriminación en el mercado laboral

Características de los solicitantes

	All	Men	Women
A. Gender			
Men	0.49		
Women	0.51		
B. Major			
Business	0.71	0.70	0.73
Engineering	0.29	0.30	0.27
C. University			
Public	0.62	0.64	0.61
Private	0.38	0.36	0.39
D. Marital status			
Married	0.27	0.29	0.26
E. Other characteristics			
Age	24.5	24.6	24.4
Scholarship	0.26	0.23	0.28
Leadership	0.50	0.49	0.51
Foreign languages	0.25	0.25	0.25
Time availability	0.50	0.51	0.50
Sample size (N)	8149	3992	4157

Discriminación en el mercado laboral

Resultados principales

- A las mujeres las llaman de 14.9% de las solicitudes, y a los hombres solo el 10.7% (Diferencia de 4.3 pp). Ello implica que los hombres deben enviar 40% más CVs para recibir una llamada.
- Los hombres no sufren una penalización en el mercado por su color de piel ni por su estado civil:



0.015
[0.010]
11.5%



0.014
[0.010]
11.4%



10.0%

No
Picture

-0.004
[0.010]
9.7%

Discriminación en el mercado laboral

Resultados principales

- Las mujeres reciben una penalización por su color de piel y por estar casadas:



0.033
[0.011]
17.1%



0.019
[0.010]
15.8%



13.8%

No
Picture

-0.009
[0.011]
12.9%

- Las mujeres de fenotipo indígena necesitan enviar 23% más CVs que las blancas para recibir una solicitud de entrevista.
- Las casadas a las mujeres casadas las llaman de 12.8% de las solicitudes, mientras que a las solteras el 15.6% (diferencia de -2.8pp con ns=5%), así que deben enviar 15% más CVs para recibir una llamada.

Discriminación en el mercado laboral

Resultados principales

- Resultados econométricos:

	ALL	MALE	FEMALE
Female	0.043*** [0.008]		
Public college	-0.000 [0.006]	0.004 [0.008]	-0.006 [0.011]
Married	-0.010 [0.008]	0.009 [0.012]	-0.028** [0.013]
Pic1 (White)	0.025*** [0.007]	0.015 [0.010]	0.033*** [0.011]
Pic2 (Mestizo)	0.017** [0.007]	0.014 [0.010]	0.019* [0.010]
Pic 4 (No Picture)	-0.006 [0.008]	-0.004 [0.010]	-0.009 [0.011]
N	8,149	3,992	4,157

Discriminación en el mercado laboral

Implicaciones de política pública

- En México es legal pedir una fotografía en el CV.
- Esto está prohibido por las leyes de antidiscriminación y pro-igualdad en otros países.
- La inclusión de información personal podría ser más debatible: aumenta los costos de las entrevistas, lo cual podría inducir a más fricciones en el mercado laboral. Por otro lado, descarta a mujeres que podrían ser mucho muy productivas.
- La discriminación genera ineficiencias en la asignación del trabajo: el grupo discriminado podría ser tan o más productivo que algunos miembros del grupo no discriminado que sí tienen trabajo.
- ¿Porqué las mujeres obtienen más entrevistas?
 - Salarios deseables pueden ser menores para ellas (tenemos evidencia sugestiva de que así es).
 - Peor poder de negociación.
 - Muestra muy seleccionada de los buscadores de trabajos.
 - Los propios anuncios favorecen a las mujeres jóvenes cuando solicitan un sexo específico.

Desigualdades económicas de género

Mucha investigación por hacer

- Nos encontramos trabajando en varios proyectos en esta línea de investigación:
 1. Determinantes de la participación laboral femenina en contraste con Perú (70% de participación).
 2. Poder de negociación de las mujeres en un experimento de laboratorio.
 3. Discriminación racial y de género en juegos de negociación en el laboratorio.
 4. Poder de negociación de las mujeres y el ciclo hormonal.
 5. Diferencias en los salarios deseables entre hombres y mujeres y sus determinantes.
 6. Discriminación en anuncios de trabajo sobre la base de género, apariencia y edad.
 7. ¿Cómo responde la discriminación a las condiciones del mercado laboral?

Desigualdades económicas de género

- ¿Qué hacer desde la política pública?
- La oferta de cuidados es clave en la política pública y Calderón (2015) muestra que es efectiva para aumentar la participación laboral de las mujeres.
- Ojo: oferta de cuidados de infantes y muy pronto de adultos mayores.
- Hacer valer las leyes de no discriminación: hacer claras las reglas sobre dónde denunciar y hacer fácil el proceso de denuncia.
- Penalizar a las empresas que continúan discriminando en sus anuncios de trabajo sobre la base de edad (esto es muy fácil de monitorear). La SCJN falló en contra de este tipo de discriminación en anuncios de trabajo en noviembre de 2014, ¿el cambio en la cantidad de anuncios que discriminan por edad?... NINGUNO.
- Mucha discriminación en medios, no es regulables, pero a lo mejor se podría hacer algo para mejorar los contenidos en este sentido.