



# Gender Gaps among High-skill Professionals

**Rosa Ferrer**

*Univ. Pompeu Fabra and Barcelona GSE*

*Rosa.ferrer[at]upf.edu*

Bojos per l'Economia, 2019

## Estructura de la charla

---

- I. Ejemplo introductorio: Efecto de la Gran Recesión en las diferencias salariales entre hombres y mujeres
- II. Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral y sus posibles causas
- III. Pago según rendimiento (“Pay for performance”)
- IV. ¿Brechas de rendimiento entre hombres y mujeres? Análisis basado en un sector de alta nivel educativo, Azmat and Ferrer (2017)

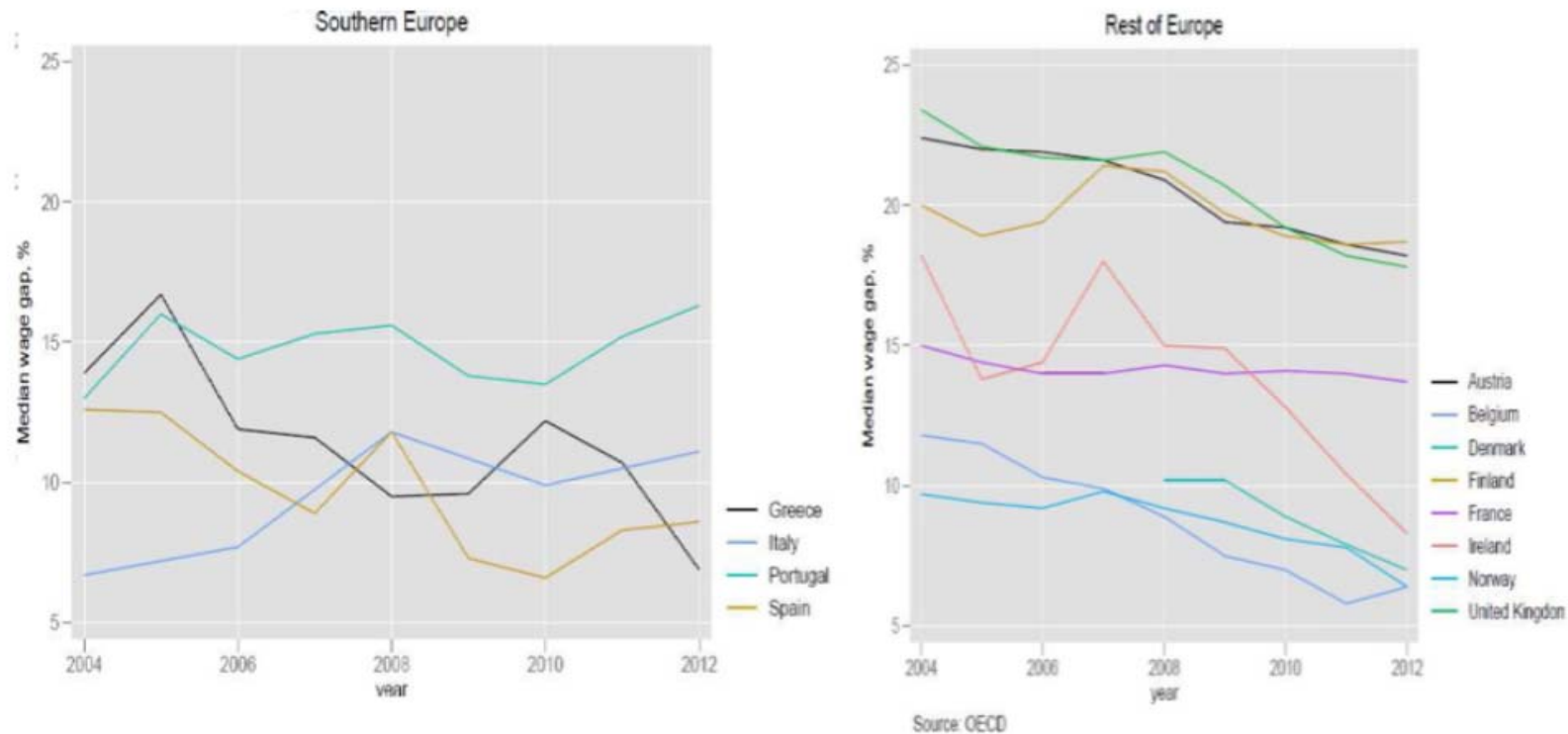


# I. Ejemplo introductorio

# Ejemplo introd.: Efectos de la Gran Recesión en las brechas entre hombres y mujeres

¿Cómo impactó la Gran Recesión en las diferencias entre hombres y mujeres?

Mientras que en Italia y Portugal incrementó la brecha, en España y Grecia no lo hizo  
Dolado et al. (2017) “The changing nature of gender selection into employment over the Great Recession”



# Ejemplo introd.: Efectos de la Gran Recesión en las brechas entre hombres y mujeres

---

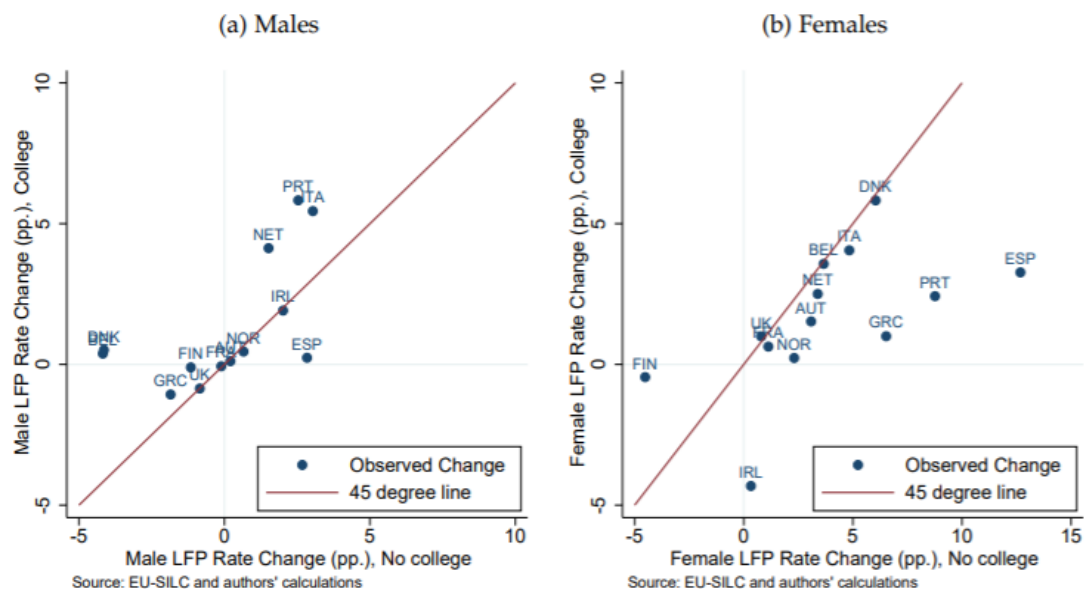
Tenemos que ser extremadamente cautos con la interpretación de estos efectos

- ❑ Una disminución de la brecha salarial pueden ser por:
  - Una bajada de salarios masculinos
  - Cambios en la tasa de participación y tasa de empleo de hombres y mujeres
  
- ❑ En el Sur de Europa, los menores índices de participación y empleabilidad femenina llevan a sesgos que infrarepresentan la brecha salarial (Olivetti and Petrongolo, 2008)
  
- ❑ El “gender wage gap” es muy sensible a cambios en la tasa de participación y la tasa de empleo como los de la Gran Recesión.  
Ej: Si un gran número de hombres con sueldos bajos pierden el empleo, esto puede implicar una subida del número de mujeres que buscan (y encuentran trabajo)

# Ejemplo introd.: Efectos de la Gran Recesión en las brechas entre hombres y mujeres

- Una clave en los datos es el impacto de la Gran Recesión en la participación y empleabilidad de hombres y mujeres en el mercado laboral
- Este impacto suele depender del nivel educativo (Dolado et al., 2019)

Figure 2: Cross-country changes in LFP by gender and skill, 2007-2012.





## II.–Diferencias entre hombres y mujeres y posibles causas

# Algunas cifras: diferencias en el mercado laboral

---

## En los países de la OCDE:

- ▶ En media las mujeres ganan entre 15-30% menos
- ▶ Tienen más probabilidad de estar desempleadas
- ▶ La gran recesión ha supuesto una convergencia en términos de salarios y tasa de empleo

## En el sector de alta cualificación (directivos, abogados, médicos, etc):

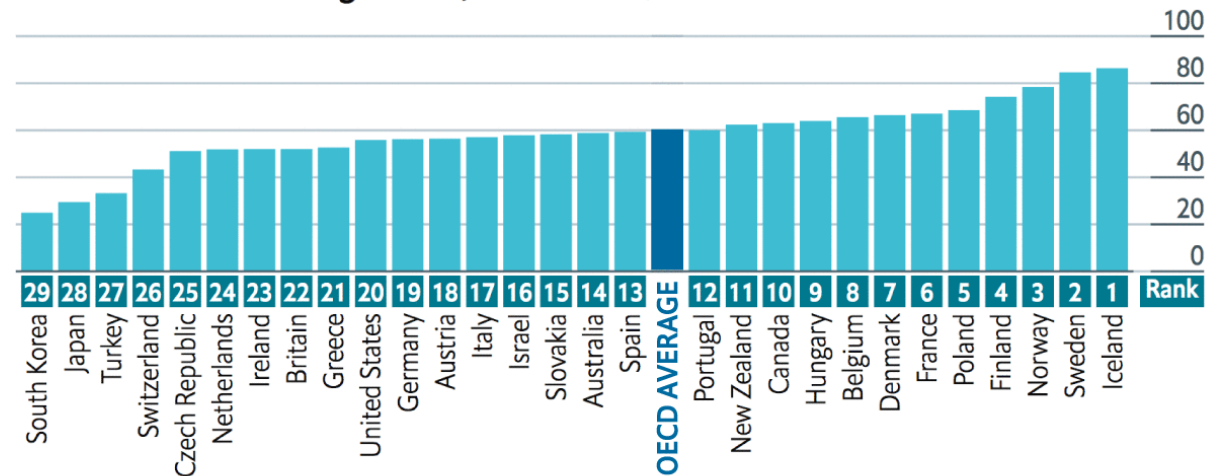
- ▶ Persistentes diferencias salariales
- ▶ Infra-representación de mujeres en altos cargos
- ▶ Incluso en profesiones donde hay una sobre-representación de mujeres (contabilidad, farmacia, medicina, etc.), encontramos infra-representación de mujeres en puestos de responsabilidad (Flynn et al, 1996; Goldin and Katz, 2012; and Jagsi et al, 2006).



## Sospechosos habituales

- ▶ Discriminación por parte de los empleadores y debido a las condiciones laborales:
  - Horarios que dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral
  - Dificultades para flexibilizar la jornada laboral
  - Sexismo persistente en ciertos ámbitos empresariales y políticos
  
- ▶ Desigualdad en el reparto de tareas en la crianza de los hijos:
  - Importancia crucial del acceso y coste guarderías (The Economist, 2017)

Environment for working women, 2016 or latest, 100=best



# Sospechosos que requieren especial atención

---

Causas sociales y biológicas podrían generar diferencias documentadas entre hombres y mujeres en:

- ▶ Aversión al riesgo (Eckel and Grossman, 2008; Croson and Gneezy et al., 2009).
- ▶ “Taste for competition” (Niederle and Vesterlund, 2007)
- ▶ Rendimiento bajo alto nivel de presión (Shurchko, 2012; Azmat, Calsamiglia and Iriberry, 2016)
- ▶ Predisposición a negociar salarios, etc. (Babcock and Laschever, 2003; Leibbrandt and List, 2015; Exley et al. (2016)
- ▶ Presión social por tener éxito profesional (Sandberg, 2013)
- ▶ Ambición por ascender dentro de la empresa (Azmat and Ferrer, 2017)
  - Encontramos que las diferencias en ambición afectan a una dimensión del rendimiento de los abogados que es fundamental para la promoción y para las diferencias salariales.

# Brechas acuciantes: puestos de liderazgo

---

## JUECES:

- ▶ 63,2% de los nuevos jueces que en 2013 ingresaron a la carrera judicial por el turno libre eran mujeres
- ▶ 51% de los 5.219 jueces en activo en España son mujeres (CGPJ, 2015)
- ▶ Sin embargo, sólo 10% de mujeres en el Tribunal Constitucional

## ALTOS CARGOS POLÍTICOS

- ▶ Alrededor del 40% de las diputadas del Parlament y en el Congreso son mujeres. Más del 50% en el País Vasco.
- ▶ Sin embargo, menos del 20% de los alcaldes son mujeres y 21.5% son Presidentes de CCAA (Instituto de la Mujer, 2015)

\*\*\* En los puestos de liderazgo es donde más se observan las brechas

# Brechas acuciantes: STEM

---

- ▶ STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics): conocimientos en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
- ▶ Son áreas de gran futuro y que permiten acceder a mayores salarios
  - Cursos y áreas de especialización (Bertrand et al., 2010)
  - Por ejemplo, los abogados en el área de Propiedad Intelectual en EEUU tienen salarios más altos (Azmat and Ferrer, 2017).
- ▶ En EEUU sólo 24% de los trabajos en estas áreas son mujeres
- ▶ En España sólo 25% de los estudiantes en ingeniería son mujeres
- ▶ Cheng et al. (2017) “Padres y profesores influyen en la brecha de género en STEM”

## Posibles lecciones

---

- ▶ Si queremos reducir las diferencias, es fundamental entender a fondo las causas y ser riguroso en las interpretaciones
- ▶ Los determinantes son múltiples y complejos
  - Van más allá de la simple discriminación por parte de empleadores
- ▶ Posibles herramientas para reducir brechas en el mercado laboral:
  - Flexibilización de la jornada laboral
  - Educación sin sexismo (en las escuelas, en casa y en medios de comunicación)
  - Meritocracia: En particular, pago según rendimiento (“Pay for performance”)



## III.–“Pay for performance”

# ¿Cómo incentivar a los trabajadores a que se esfuercen?

- 1) Solución más común: Vincular la compensación al rendimiento
  - En el ámbito laboral, hay que buscar **indicadores de rendimiento** medibles y observables
    - Ej 1: Pagar una comisión por ventas
    - Ej 2: Dar acciones de la empresa a los directivos
  - Ventajas: rendimiento medido según criterios objetivos
    - Ej: Se sabe cuántas llamadas ha contestado un telefonista
  - Desventajas:
    - i) Puede haber una asignación excesiva del riesgo al trabajador (ej: remuneración puede disminuir mucho en caso de crisis)
    - ii) Oportunismos de otro tipo (ej: el telefonista puede no responder las llamadas con la debida calidad)

# Ejemplos de indicadores de rendimiento (I)

- En las empresas:
  - Cuando la empresa Safelite pasó de pagar por hora a pagar a sus trabajadores por cristal de coche cambiado, su productividad incrementó 44% (Lazear, 2000)
  - Medios de comunicación: número de lectores, ranking de noticias no leídas. ¿Posibles efectos no deseados?



**LO MÁS >>**

**LO MÁS VISTO**

- 1 [Compra un billete a Granada y la mandan a la isla de Granada, en el Caribe](#)
- 2 [Lou Reed, pionero y leyenda del rock 'salvaje', muere a los 71 años](#)
- 3 [Descubierto en Australia un "mundo perdido" con nuevos vertebrados](#)
- 4 [Tres personas heridas leves al descarrilar un tren en Barcelona](#)
- 5 [Qué es la doctrina Parot](#)

**LO MÁS COMENTADO** 

[Ir a Lo más](#)



## Ejemplos de indicadores de rendimiento (II)

- En la investigación académica:
  - Número de publicaciones ponderadas por la calidad de la revista académica
  - Citaciones por otros artículos  
Ej: ranking de economistas más citados  
<https://ideas.repec.org/top/top.person.nbcites.html>
- Sectores donde todavía complejo: médicos, jueces, policías
  - Ej: Sistemas de incentivos en los Centros de Atención Primaria (CAP) de Cataluña.
  - Ej: ¿Jueces? <http://www.therobingroom.com/>

# Ejemplo práctico: comerciales tarjetas de crédito

- Suponed que contratáis a comerciales para que os consigan nuevos clientes de tarjetas de crédito.

1) ¿Qué conflicto de intereses surge?

2) Les ofrecéis el siguiente contrato con comisión:


8 € por cliente conseguido si consiguen entre 51 y 70 clientes

12 € por cliente conseguido si consiguen entre 71 y 100 clientes

23 € por cliente conseguido si consiguen más de 100 clientes

¿Qué efectos no deseados pueden surgir? ¿Cómo resolverlos?





## IV. – ¿Brechas de rendimiento entre hombres y mujeres?

# Discriminación y rendimiento en bufetes de abogados

Gender Gaps in Performance: Evidence from Young Lawyers

**Ghazala Azmat**  
*Science Po, Paris*

**Rosa Ferrer**  
*Univ. Pompeu Fabra and Barcelona GSE*

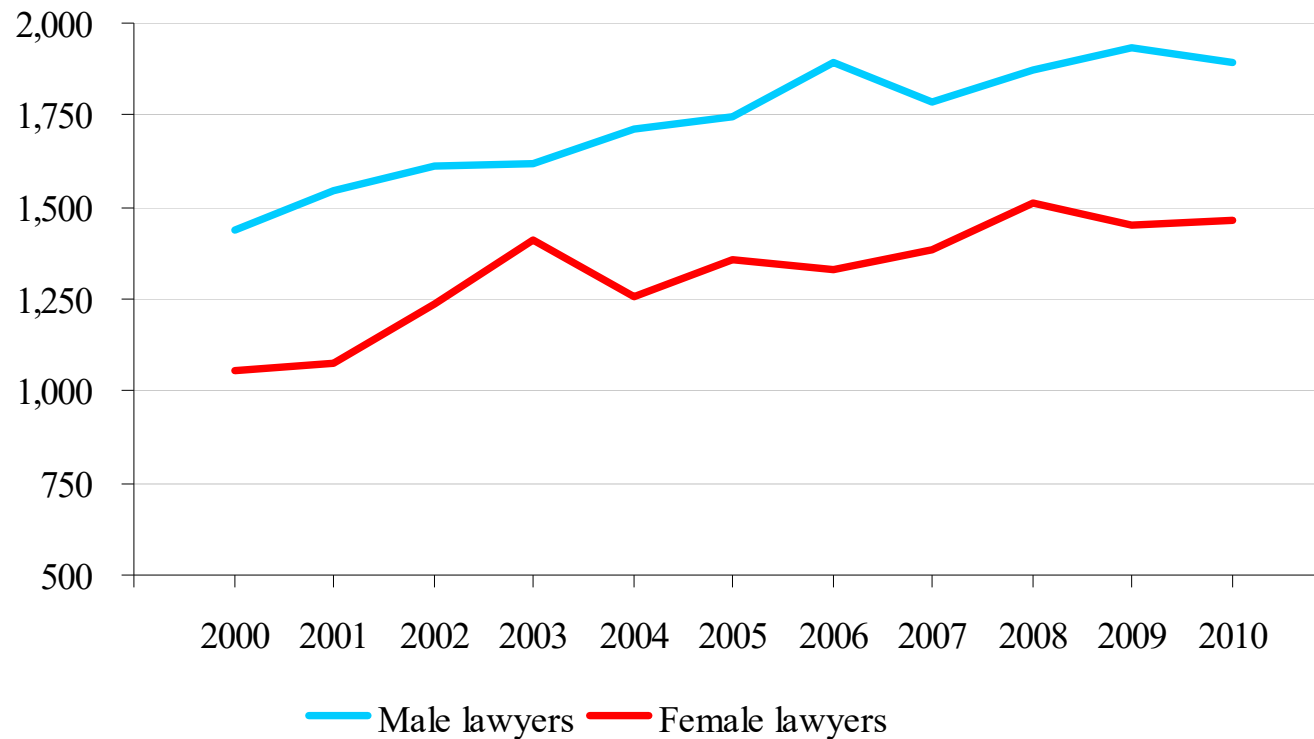
JOURNAL OF POLITICAL ECONOMY, (2017)

# 1.- Motivación

La profesión de abogado atrae a muchas mujeres con alta preparación y motivación:

SIN EMBARGO brecha de salarios persistente

Median weekly earnings for lawyers 2000-2010 (Bureau of Labor Statistics, US)



# 1.- Motivación

- ▶ Hay diferencias de género entre trabajadores altamente cualificados
  - Brechas de género en los salarios
  - Se observan los llamados “techos de cristal”: Las mujeres están infrarepresentadas entre posiciones de alto nivel
  - En directivos de empresas pero también en jefes de planta en hospitales y en socios de bufetes de abogados.
- ▶ La atención se suele centrar en las diferencias de salario pero hay diferencias de rendimiento?  
¿Permite explicar las brechas?

# En este artículo

- ▶ ¿Existen brechas en el rendimiento anual?
- ▶ Nos centramos en **abogados de EEUU en sus 10 primeros años de carrera profesional**
  - Información detallada de características individuales y del bufete
  - Información sobre su rendimiento anual, sus aspiraciones a ascender y su nivel de satisfacción.
- ▶ Encontramos:
  - Diferencias sustanciales en el **rendimiento anual**
- ▶ Causas
  - Tener **hijos pequeños** afecta de manera diferente a mujeres y hombres.
  - Brecha en las **aspiraciones a ser “socio”** incluso entre los que no tienen hijos
  - Tenemos diferentes indicadores de discriminación pero no parece asociados a un menor rendimiento.

# Medidas de rendimiento:

## 1) Horas facturadas

- ▶ Una gran mayoría de bufetes miden las horas facturadas “billable hours.”
- ▶ Este método determina los ingresos de los bufetes y permite evaluar y recompensar (mediante “bonus”) a los abogados de los bufetes.
- ▶ Introducidas en 1950-60. Herramienta persistente a pesar de las críticas.
- ▶ Horas facturadas diferentes de horas trabajadas.
- ▶ En 2006:
  - Tarifa mediana por hora para un abogado junior: \$200 por hora
  - Horas facturadas medianas: 1704 al año



# Medidas de rendimiento:

## 2) Facturación por atraer nuevos clientes

- ▶ Cantidad anual en nuevos clientes atraída por el abogado (“rainmaking”).
- ▶ Mide la calidad del servicio: los abogados de buena calidad serán recomendados en el futuro
  - Contactos profesionales y sociales son cruciales para crear una cartera de clientes.
- ▶ Particularmente relevante para ascender a socio del bufete.
- ▶ Junto con horas facturadas son los criterios más usados para evaluar el rendimiento de los abogados (Heinz et al., 2005; Altman Weil, 2010).

# La abogacía en EEUU

- ▶ Los servicios legales suponen un 1.5% del PIB (\$225 billion)
- ▶ Gran expansión de la profesión en los años 1980 que atrajo a un gran **número de mujeres**.
  - 50% de graduados en derecho.
  - 43 % de los abogados junior y 20 percent de los socios
- ▶ Supone una alta inversión en capital humano:
  - Estudiar en un “Law school” es costoso: sólo en matrícula más de \$50 000 anuales

## 2.-Datos

- ▶ Datos del *After the JD Study* (American Bar Association)
- ▶ Grupo representativo de los abogados que pasaron el “bar exam” en 2000.
- ▶ Nos centramos en:
  - Encuesta de 2007 y abogados que trabajan en bufetes y facturan horas
  - Usamos también información de los mismo individuos en 2002 y 2012.
  - También tenemos información de graduados que trabajan en el sector público pero encontramos que los mejores abogados (hombres y mujeres) van a bufetes.

## 2.-Datos descriptivos

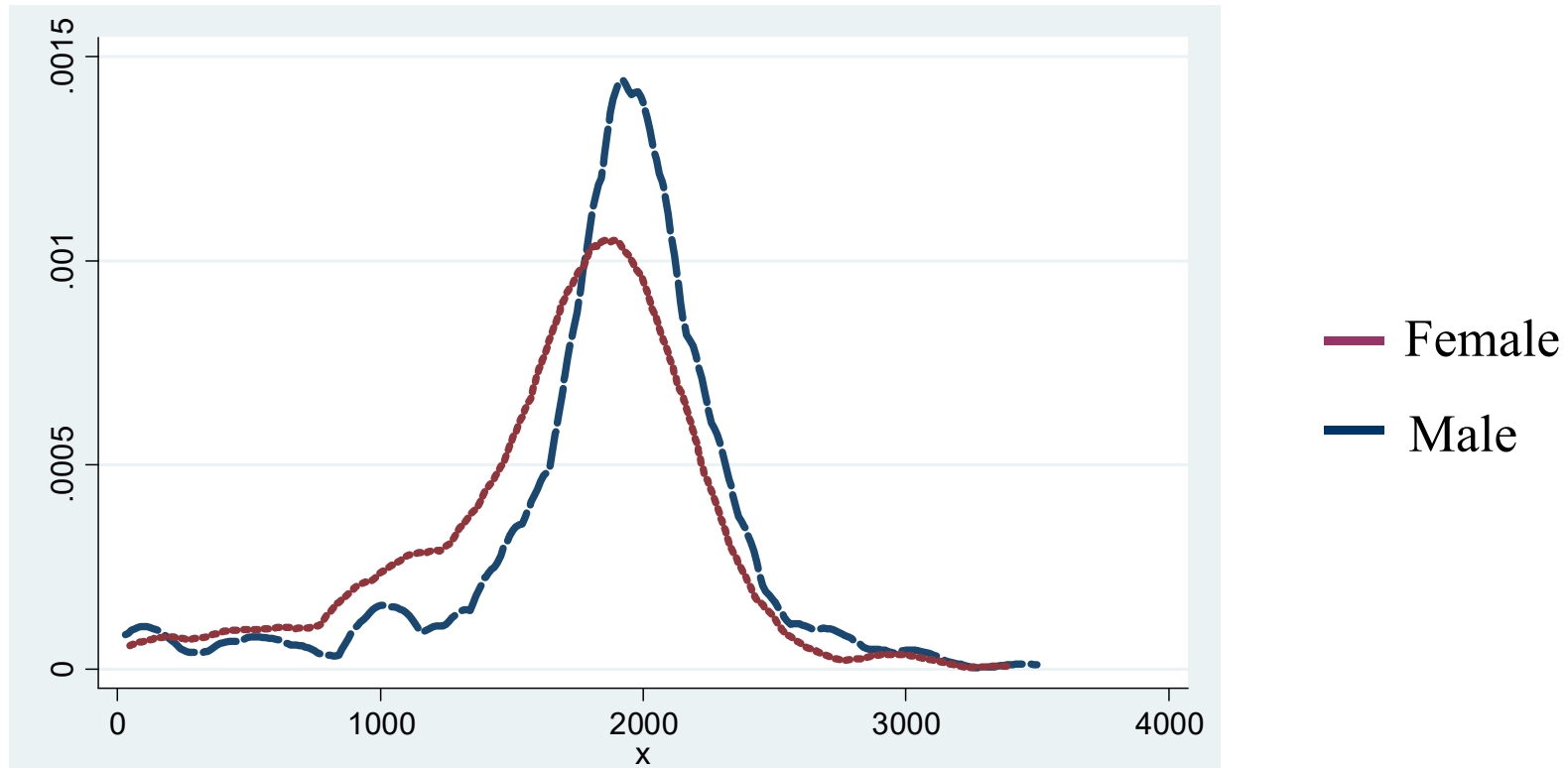
	Male Lawyers		Female Lawyers		P-Value
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	
Age (years)	36.12	4.98	35.29	4.92	0.01
Marriage	0.81	0.39	0.75	0.43	0.02
Children	1.22	1.24	0.82	0.91	0.00
White	0.83	0.38	0.75	0.43	0.00
Tenure (years)	5.18	2.49	5.26	2.44	<b>0.59</b>
Private Law Firm	0.92	0.27	0.93	0.26	<b>0.57</b>
Size of workplace > 100	0.48	0.5	0.51	0.5	<b>0.26</b>
Law School Ranking	4.95	1.08	5.05	1.1	<b>0.17</b>
UG Uni Ranking	12.89	3.5	13.04	3.62	<b>0.48</b>
Judicial Clerk	0.02	0.15	0.03	0.17	<b>0.44</b>
Moot Court	0.32	0.47	0.35	0.48	<b>0.31</b>
General Journal	0.22	0.42	0.2	0.4	<b>0.39</b>
Specific Journal	0.2	0.4	0.25	0.44	0.05
Observations	684		441		

## 3.1 Brecha en horas facturadas

	Hours Billed	
	[1]	[2]
Female	-0.153*** [0.0329]	-0.105*** [0.0315]
Constant	1.842*** [0.0205]	0.666 [0.477]
Firm Controls	No	Yes
Region Fixed Effects	Yes	Yes
Individual Controls	No	Yes
Observations	1039	1014
R-squared	0.021	0.3

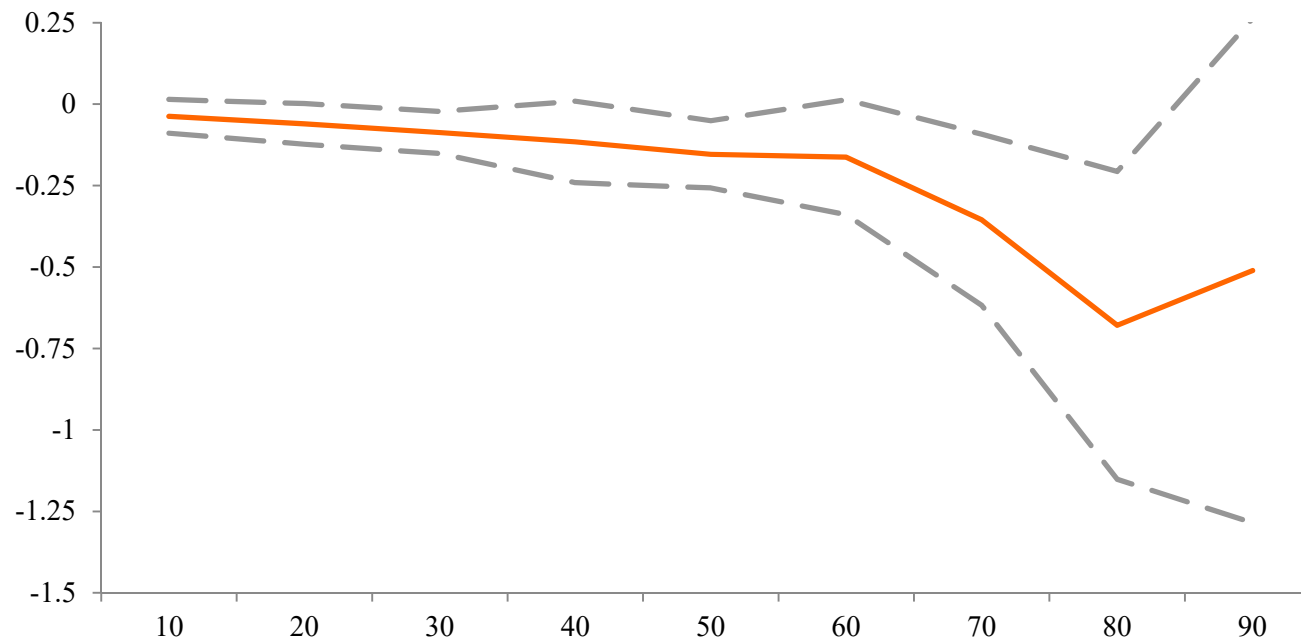
En media, encontramos que los abogados facturan 150 hours (10%) más que las abogadas

## 3.1 Brecha en horas facturadas



**En media**, encontramos que los abogados facturan 150 hours (10%) más que las abogadas

## 3.2 Brecha en facturación por nuevos clientes (por deciles)



**En media** encontramos que los abogados atraen \$30 000 más en nueva facturación que las abogadas

## 3.3 ¿Qué explica la brecha en rendimiento?

### 1) ¿Discriminación por parte del bufete?

- ▶ No encontramos diferencias en la carga de trabajo [\[TABLE\]](#)
- ▶ No encontramos diferencias en horas descontadas por los socios [\[TABLE\]](#)
- ▶ No encontramos que las mujeres tengan tareas menos motivadoras ni que interactúen menos con los clientes.
- ▶ Sí hay mujeres que declaran haber sufrido discriminación, PERO no tiene un rendimiento significativamente inferior.

Percepción de discriminación por raza, sexo, religion	Hombres (%)	Mujeres (%)
Comentarios despectivos	0.06	0.19
No conseguir la asignación de un caso	0.06	0.13
Que un cliente pida otro abogado	0.07	0.10



## 3.3 ¿Qué explica la brecha en rendimiento?

### 2) Maternidad vs. paternidad

- ▶ Las mujeres con niños < 4 años facturan 160 horas menos [\[TABLE\]](#)
- ▶ Paternidad no afecta a la facturación de los hombres
- ▶ No afecta a la creación de nuevos clientes.

## 3.3 ¿Qué explica la brecha en rendimiento?

### 3) ¿Diferencias en preferencias o comportamiento

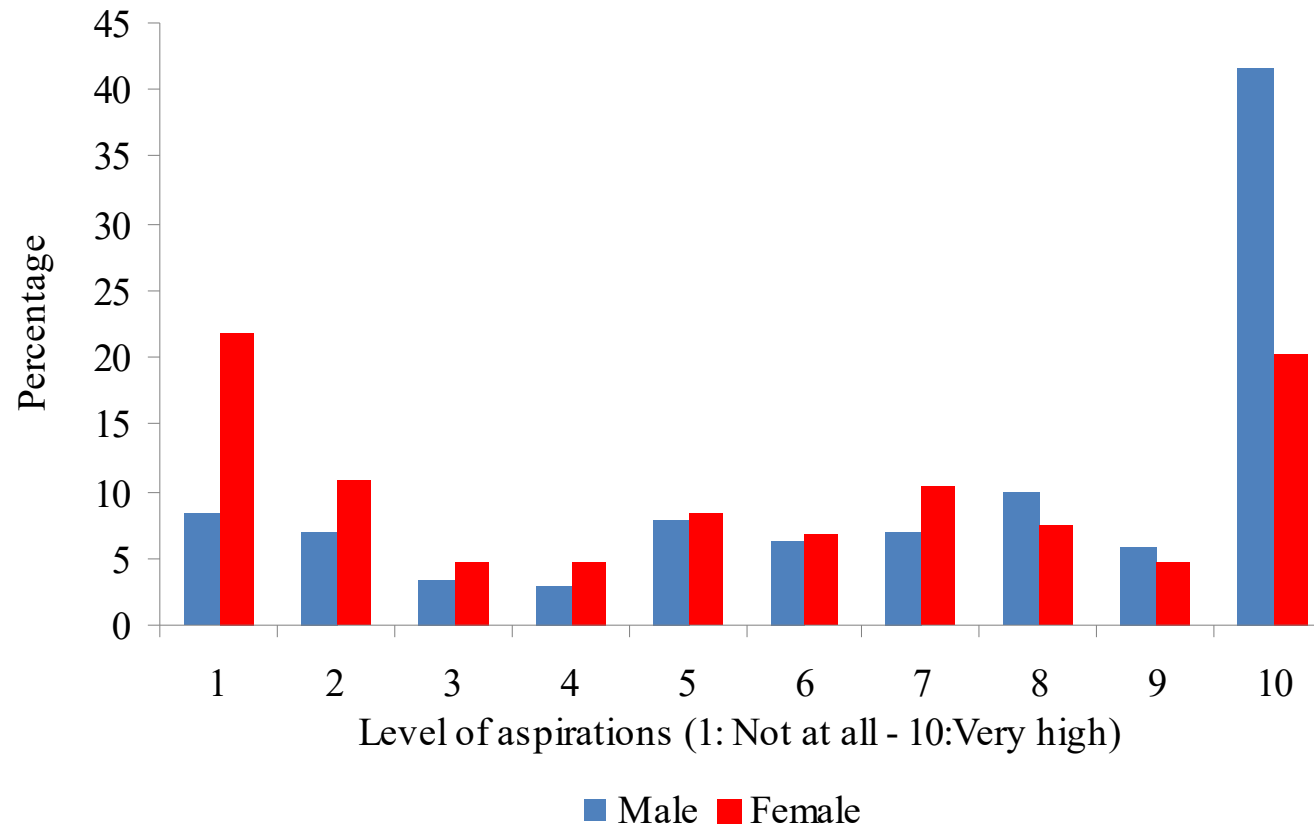
La brecha en creación de clientes se puede relacionar con:

- ▶ Una brecha en aspiraciones a ascender

También efectos significativos pero pequeños en:

- ▶ Diferencias de género en la forma de facturar [\[TABLE\]](#)
- ▶ Diferencias de género en networking [\[TABLE\]](#)
- ▶ Diferencias de género en el área de especialización [\[TABLE\]](#)

# Aspiraciones a ser socio del bufete



Predecimos estas aspiraciones de 2007 usando respuestas de 2002 a:

- 1) “How much longer would you like to stay with current employer?”
- 2) “How satisfied are you with the decision to become a lawyer?”

## 4.- Rendimiento y brecha en salarios

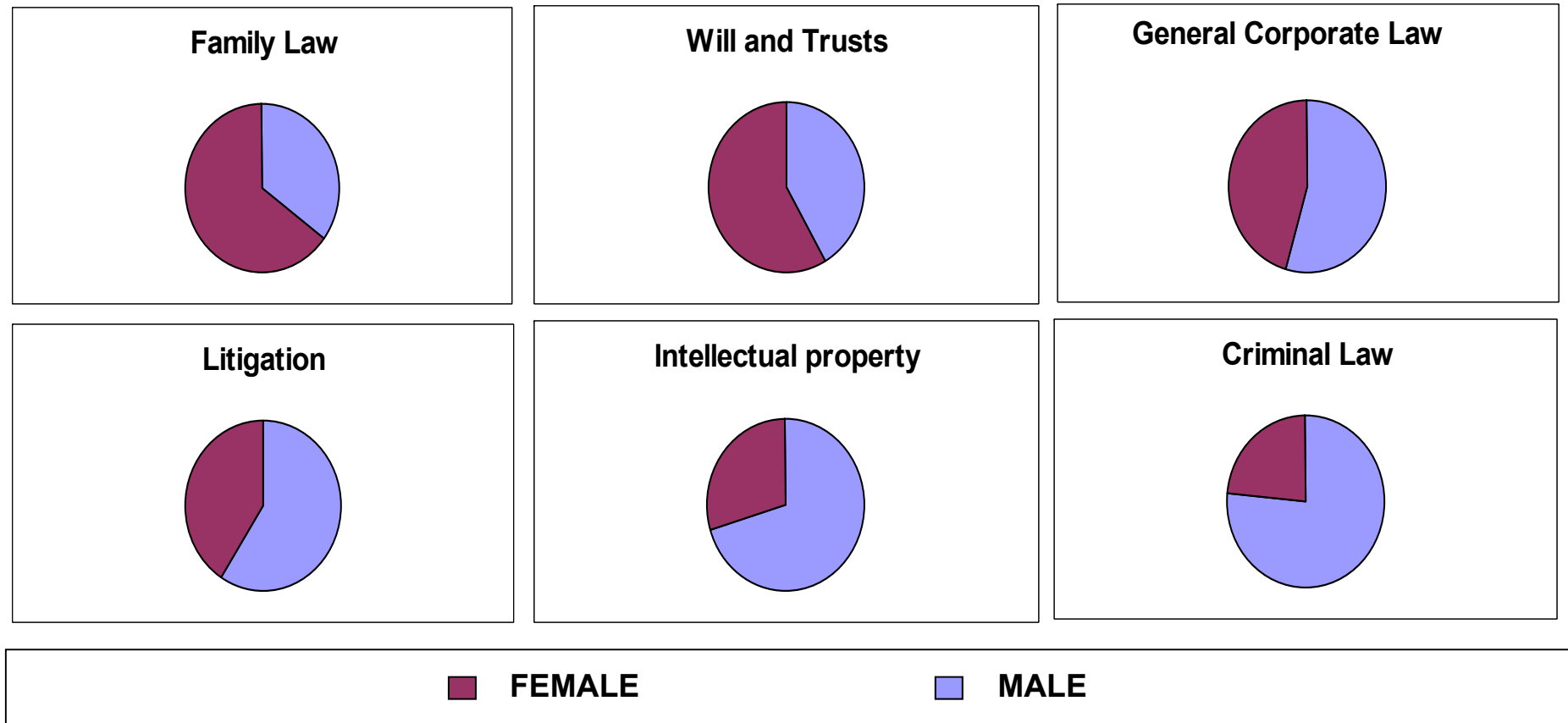
- ▶ La diferencia de género en salario es de \$17 000.
- ▶ Las características de los individuos y el bufete explican el 40%
  - Características individuales: raza, estado civil, años en la empresa....
  - Características del bufete: tamaño del bufete
- ▶ Sin utilizar las medidas de rendimiento no somos capaces de explicar el resto.
- ▶ Diferencias en rendimiento ayudan a explicar un parte considerable de la brecha salarial.

# Otras hipótesis

- ▶ No hay selección de las mujeres más calificadas fuera del sector privado [TABLE]
- ▶ Areas de especialización

# Areas de especialización (I)

Observamos que hay segregación por género en 6 de 27 areas de especialización



Proporción de abogados trabajando más de 50% de su tiempo en estas áreas

# Conclusiones de Azmat and Ferrer (2017)

- ▶ Las diferencias en el rendimiento anual permiten explicar las brechas de salario
  - *Tener niños pequeños es parte del motivo.*
- ▶ La brecha en aspiraciones a ser socio tiene un papel fundamental
  - *Esta brecha explica las diferencias en creación de nuevos clientes.*
- ▶ No encontramos que las brechas salariales y de rendimiento sean causa de posible discriminación por empresa o clientes.
  - *Sin embargo, la brecha en aspiraciones y en el efecto de tener hijos pequeños está muy relacionada con el arraigo de roles tradicionales entre hombres y mujeres*
- ▶ Pagar en función del rendimiento:
  - No necesariamente eliminará las brechas salariales.
  - PERO, puede reducir las posibilidades de discriminación e incrementar los incentivos a contratar mujeres.

# ¿Qué aportan los métodos cuantitativos?

- ▶ 1) Permiten objetivizar el análisis:
  - Ej: Dos partes pueden discrepar sobre las causas subyacente del “techo de cristal” pero ambas estarán interesadas en medirlo y ver sus causas directas.
  
- ▶ 2) Desmontan teorías anecdóticas curiosas pero sin impacto sustancial
  - Ej: En nuestros datos, las mujeres declaran un 9.9% más que los hombres los motivos de salud como dificultad para facturar más horas
  - Pero vemos que los motivos de salud no explican de forma relevante las diferencias en rendimiento.



# ¿Qué aportan los métodos cuantitativos?

- ▶ 3) Con buenos datos y buen diseño del análisis podemos distinguir correlación de causalidad:
  - Ej: La discriminación laboral implica techo de cristal  
PERO el techo de cristal no necesariamente implica que haya discriminación laboral  
\*\*\* Puede haber otras causas subyacentes que también requieren atención



## Algunas autoras femeninas en Economía

---

- ▶ Hay una larga lista de mujeres en “mainstream economics” haciendo trabajos en temas sociales y con herramientas muy variadas
- ▶ Gender Economics
  - Marianne Bertrand, U. Chicago; Claudia Goldin, Harvard; Libertad González, UPF (using Labor Economics)
  - Muriel Niederle, Stanford; Lise Vesterlund, Pittsburgh; Nagore Iriberry, U. País Vasco (using experiments)
  - Libertad González (Universitat Pompeu Fabra and Barcelona GSE)
- ▶ Poverty
  - Esther Duflo, MIT (poverty in developing countries)
  - Janet Curry, Princeton (poverty in developed countries)
- ▶ Health, Education Economics and others
  - Rachel Griffith, Manchester (obesity crisis)
  - Marta Reynal, UPF (civil conflicts)
  - Caterina Calsamiglia, UPF (school quality)
  - Mar Reguant, Northwestern; Natalia Fabra, UC3M (energy and environmental economics)



**Moltes gràcies!**