

IEB Report 4/2019

The Gender Gap: a Problem that Needs to be Solved 4

The Gender Gap: a Problem that Needs to be Solved *Pilar Sorribas-Navarro*

Gender Gaps in the Labour Market: Possible Causes and Possible Solutions *José Ignacio Conde-Ruiz*

Women in Politics: Why So Few and What to Do About It *Alessandra Casarico*

Social Norms and Gender Inequality: a Survey of Recent Findings *Lidia Farré*

La brecha de género: un problema a resolver 20

La brecha de género: un problema a resolver *Pilar Sorribas-Navarro*

Brechas de género en el mercado laboral: posibles causas y posibles soluciones *José Ignacio Conde-Ruiz*

La mujer en la política: por qué son tan pocas y qué hacer al respecto *Alessandra Casarico*

Normas sociales y desigualdades de género: estudio de los resultados recientes *Lidia Farré*

La bretxa de gènere: un problema que cal resoldre 36

La bretxa de gènere: un problema que cal resoldre *Pilar Sorribas-Navarro*

Bretxes de gènere en el mercat laboral: possibles causes i solucions *José Ignacio Conde-Ruiz*

La dona a la política: per què són tan poques i què s'hi pot fer *Alessandra Casarico*

Normes socials i desigualtats de gènere: estudi dels resultats recents *Lidia Farré*

Editorial Board: Núria Bosch (Director), Alejandro Esteller-Moré, Pilar Sorribas-Navarro
Coordination and Supervision: Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Design and graphic production: Digital Dosis and EPA Disseny S.L.
Translation: Language Services of the University of Barcelona / Sara Sicart
Legal deposit number: B.- 24280-2013
ISSN: 2339-7292

Consejo de redacción: Núria Bosch (Directora), Alejandro Esteller-Moré, Pilar Sorribas-Navarro
Coordinación y Supervisión: Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Diseño y producción gráfica: Digital Dosis y EPA Disseny S.L.
Traducción: Servicios Lingüísticos de la Universidad de Barcelona / Sara Sicart
Depósito legal: B.- 24280-2013
ISSN: 2339-7292

Consell de redacció: Núria Bosch (Directora), Alejandro Esteller-Moré, Pilar Sorribas-Navarro
Coordinació i Supervisió: Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Disseny i producció gràfica: Digital Dosis i EPA Disseny S.L.
Traducció: Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona / Sara Sicart
Dipòsit legal: B.- 24280-2013
ISSN: 2339-7292

Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Universitat de Barcelona
Facultat d'Economia i Empresa c/ John M. Keynes, 1-11
08034 Barcelona, Spain
www.ieb.ub.edu

© Institut d'Economia de Barcelona (IEB) / Instituto de Estudios Fiscales (IEF)

IEB Report 4/2019

The Gender Gap: a Problem that Needs to be Solved

The Barcelona Economics Institute (IEB) is a research centre whose goals are to promote and disseminate work in economics and to contribute to the debate on economic policy decision-making.

The members' research is conducted primarily in the fields of fiscal federalism; urban economics; transport economics and infrastructure; tax system analysis; public policies; and energy sustainability.

Founded in 2001 within the University of Barcelona (UB), and recognised by the Catalan Government, the IEB received a major boost in 2008 with the creation of the IEB Foundation (in which Abertis, Agbar, La Caixa, Naturgy Energy, Saba, the Barcelona City Hall, the Barcelona Provincial Council, the University of Barcelona, and the Autonomous University of Barcelona are all active participants). The IEB also hosts the Chair of Energy Sustainability at the UB (funded by the Foundation for Energy and Environmental Sustainability) and the UB's Chair of Smart Cities.

In addition to undertaking academic research, the IEB aims to bring the findings of its work to a wider audience by organizing symposiums and workshops, and by publishing a variety of documents, including an annual Report on Fiscal Federalism and Public Finance. The IEB Report that the reader has in their hands represents a recent initiative to increase the frequency of publication of this Report so that the IEB can respond better to changing economic circumstances.

The opinions expressed in the Report are those of the authors and do not reflect the views of the IEB.

The opinions expressed in the Report do not reflect the views of the IEB.

For more information www.ieb.ub.edu



Pilar Sorribas-Navarro
Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Universitat de Barcelona

The Gender Gap: a Problem that Needs to be Solved

The gender gap¹ in the labour market is currently the subject of much debate in the news media and in political forums. There is an ample body of evidence, for example, that both the female rate participation in the job market² and women's wages³ are lower than those of men. However, this gender gap manifests itself in many other aspects of life and in all countries, regardless of their level of development. The proportion of women at risk of poverty and exclusion is higher than that of men (EUROSTAT, 2018)⁴. The number of women holding posts in decision-making bodies, in the political arena, in senior management positions or on boards of directors, is lower (WEF, 2018). Various studies have also shown that evaluations undertaken, in a range of areas, are rarely gender neutral. For example, there is evidence that, at universities, students' teacher evaluations are systematically worse for female than for male faculty (e.g. Mengel et al., 2019⁵). This gap is not limited to the adult world. For example, the scores obtained by girls on maths tests are, on average, lower than those obtained by boys. There are many more boys enrolled on STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) courses

than girls (Carlana, 2019⁶). This gender imbalance in the field of study is of considerable relevance, given that many of the important problems we face today, such as climate change or economic growth, will be tackled primarily by those trained in the STEM field.

Given that women represent approximately 50% of the population, it does not seem fair that such imbalances should exist⁷. This imbalance would not be a problem if it were the result of men and women having different preferences. The growth of the feminist movement and the public sector's concern for equality (e.g. the creation of equality ministries and attempts to promote parity-based governments) seem to indicate that this is not the case. In order to mitigate this gender gap we must first identify its causes. This IEB report presents three contributions that address three different areas of the gender gap and make proposals to eliminate it.

José Ignacio Conde-Ruiz's contribution addresses gender gaps in the labour market. As the author argues, education cannot be accused of being the cause of these gaps, since women are (depending on the cohort) equally or better qualified today than men. One of the primary causes of these gaps is motherhood, combined with highly inflexible job markets, social norms and stereotypes. Indeed, these preconceived ideas tend to penalize women in job selection procedures.

¹ The gender gap is defined as the difference between the values of a given variable for men and women.

² In 2018, the participation rate of women in the job market of the EU(28) was 72.4% compared to 84.4% for men.

³ In 2017, the gender wage gap was 16.1% in the EU(27) (EUROSTAT). This indicator measures the difference between the average gross hourly wage paid to men and that paid to women, relative to men's earnings.

⁴ In 2018, the AROPE (At Risk Of Poverty and Exclusion) rate for women in the EU (27) was 22.8% vs. 20.9% for men.

⁵ This study uses data from almost 20,000 evaluations filled in by students at the School of Business and Economics at the University of Maastricht between 2009 and 2013. The students were randomly assigned a male or female instructor and they completed the questionnaires before knowing their mark of that particular course.

⁶ Drawing on data from Italy for the 2011-12 academic year and a standardized maths test, this study shows that teacher stereotypes associating boys more strongly with mathematics is one of the reasons that explains why girls underperform in this subject. This translates into a loss of self-confidence of girls in their ability in mathematics, resulting in their self-selecting onto non-STEM courses.

⁷ In addition, and as a side effect, various studies show that increasing diversity in the labour market would generate economic gains (e.g. Ostry et al., 2018; EIGE, 2017).

Alessandra Casarico analyses the gender gap in politics, identifying its causes and consequences. This contribution presents ample evidence indicating that, in most countries, the policies implemented by women differ from those introduced by men. Specifically, women tend to spend more on policies that promote the work-life balance, such as kindergartens and care for the elderly. When the public sector fails to provide these services, these tasks are taken on primarily by women. The author also shows that gender quotas have achieved their objective of increasing female participation, without being detrimental to the quality of politicians.

Finally, Lúcia Farré's contribution argues the importance of social norms in the existence and magnitude of the gender gap. Social norms, while traditionally very difficult to define and measure, have tended to be approximated via the percentage of people who consider that "being a housewife is just as fulfilling as working for pay", "a man should earn more than his wife" and "women with children under school age should stay at home". The magnitude of the gender gap in the labor market correlates positively with these indicators. Moreover, these social norms tend to be fairly persistent over time.

To conclude, these three contributions demonstrate and argue that actions have to be taken in three specific spheres to mitigate the gender gap. First, the public sector needs to implement policies that help families find an adequate work-life balance, which would include ensuring access to schooling before the compulsory school age, extending both maternity and paternity leave and introducing more gender quotas for senior posts in public administration. Second, the private sector can make an important contribution by making the labour market more flexible and eliminating the gender bias implicit in job recruitment processes. Third, each and everyone of us has a very important role to play in mitigating society's stereotypes and in changing social norms. Here, education and the gender roles that boys and girls observe both outside and inside the home should contribute to this change.

References

Carlana, M. (2019): "Implicit stereotypes: evidence from teachers' gender bias". *The Quarterly Journal of Economics*, 134 (3), 1163-1224.

European Institute for Gender Equality (2017): *Economic benefits of gender equality in the European Union. Overall economic impacts of gender equality*. Vilnius: EIGE.

Mengel, F.; Sauermann, J. and Zolitz, U. (2019): "Gender bias in teaching evaluations". *Journal of the European Economic Association*, 17(2), 535-566.

Ostry, J.D.; Alvarez, J.; Espinoza, R. and Papageorgiou, C. (2018): "Economic gains from gender inclusion: new mechanisms, new evidence". IMF Staff Discussion Note, SDN/18/06.

World Economic Forum (2018): *The Global Gender Gap Report*. Geneva: World Economic Forum.



José Ignacio Conde-Ruiz
Universidad Complutense de Madrid
FEDEA

Gender gaps in the labour market: possible causes and possible solutions

Gender gaps in the labour market constitute a key element in a country's inequality. Gender gaps, which always see women at a disadvantage, are present in virtually every dimension we care to analyse: unemployment, job precariousness, wages, employment in the shadow economy, management posts, entrepreneurship, etc. Today, equal opportunities between men and women are the focus of increasing amounts of attention and, it is little wonder, given that achieving such equality is not only a matter of justice, but also a question of economic efficiency. Helping women take their rightful place in the job market is a way of ensuring we do not continue to waste the talent of half the population. Eliminating the gap in the labour market is certain to become a priority of economic policy because in an increasingly ageing society, in which the working-age population is rapidly losing weight, it will become a key driver of both growth and productivity.

Before attempting to analyse the possible causes of these gender gaps in the labour market, we need first to focus on education. In most OECD countries, the educational gender gap in fact favours women, especially in tertiary education. In Spain, for example, for more than 20 years now women have been better qualified than men. In particular, the cohorts of women with an education higher than that of secondary schooling, on the one hand, and tertiary education, on the other, exceeded their male counterparts in 1998 and 1997, respectively.

Possible Causes

The primary motive underpinning these gender gaps would appear to be motherhood. It is well known that becoming a mother tends to be prejudicial to a woman's career (what has been referred to as the 'child penalty'), while becoming a father barely affects male careers. Numerous studies show that for women the decision to have children is associated

with worse labour market outcomes – lower wages, lower rates of employment, more precarious jobs, fewer opportunities for promotion, etc. – than those enjoyed by men. Indeed, until they have a child, men and women are largely indistinguishable in terms of their labour market behaviour. So, what is it that changes exactly with the arrival of the first child? It is clearly a question of preferences, a cultural matter or social norm, it is a question of just how household tasks are negotiated, it is a question of discrimination in the job market and of what public policies are available to support the family. It is a combination of all these.

But at the aggregate level, in industrialised countries, something very interesting can be observed. In the 1970s, in countries with higher fertility rates, female labour force participation rates were lower. In the first few decades of this century, however, this trade-off has been broken. It is precisely the countries with the highest fertility rates that have the highest female participation rates (see Del Boca & Locatelli, 2006). Today, fertility rates fluctuate between 1.3 or 2.1 children per woman of childbearing age, while in the 1970s these rates stood at around 3 or 4. In other words, having children cannot justify the existence of gender gaps in the labour market, especially in a world where fertility rates are increasingly falling. At this point, we should stress that if we examine the distribution of household tasks, once a woman has gone back to work, we see that the gap is highly unfavourable for women as they must bear the brunt of the work. Conde-Ruiz and Marra de Artiñano (2016) show how countries with higher rates of female labour force participation tend to have a more equal distribution of domestic tasks.

Kleven, Landais & Sjøgaard (2019), in a recent study based on administrative data from Denmark, report a highly intriguing result: mothers' work-related decisions can have a significant impact on their daughters' 'child penalties'. Spe-

cifically, they found that women who had been brought up in families in which the mother went out to work tended to have a lower 'child penalty'. The study suggests that women are greatly influenced by the examples set by their own mothers when they decide how they wish to balance work and family. As such, it might be thought that social norms or culture play a role in accounting for these gender gaps. This particular point is further examined in Lídia Farré's contribution herein.

Various publications reporting experimental evidence have found that men and women present quite different attitudes and behaviours. On average, women are significantly less likely than men to make risky decisions and to participate in highly competitive environments (Gneezy et al., 2003; Niederle & Vesterlund, 2007). There is no conclusive evidence that these gender differences in psychological traits are due to the fact that the inherent nature of the sexes is different or they have had different upbringings (the nature vs. nurture debate). Indeed, in an experiment conducted by Booth and Nolen (2015), the authors found that attitudes towards risk and competition of girls that had attended single-sex schools were similar to those of boys. Finally, gender gaps are also found in the propensity to initiate negotiations. However, these differences are dependent on context. Thus, if women negotiate for a third party instead of for themselves, their negotiating performance is enhanced (Bowles, Babcock & Lai, 2007).

Finally, gender gaps may result from the fact that it is more difficult for women than it is for men to win a promotion within a company or organisation. There is a broad body of evidence indicating that selection processes are not gender neutral. The best known case is described by Goldin and Rouse (2000) who analysed the impact of the introduction of 'blind' auditions. In the 1970s, US orchestras reviewed their audition procedures to avoid discrimination and opted to introduce auditions in which candidates played their instruments behind a screen so as to conceal their identity. This change in policy resulted in a dramatic increase in the number of female musicians in the top five American orchestras, from just 5% in 1970 to 25% in 1997. It has also been reported that individuals seem to prefer people who are similar to them – what is known as 'homophilia'. But even in the absence of a clear preference for people of the same-sex, 'screening discrimination' may occur for the simple fact that in general it is easier for an interviewer to evaluate candidates that are most like them (see Coate and Loury, 1993). Thus, in situations where selection committees are predominantly male, women are at a disadvantage (see Conde-Ruiz, Ganuza & Profeta, 2017). Finally, 'stereotyping discrimination' might be encountered when

employers believe that average productivity differs between groups (even if it is a simple stereotype) and they use group membership as a signal of productivity. Many examples have been reported of how stereotypes, often unconsciously (the 'unconscious bias'), are present in many situations (see Bursztyn et al. 2017).

Stereotypes that assign different roles to women in the economy, family and society act as a real brake on women. Especially worrying is a common stereotype that associates high-level intellectual ability (i.e. brilliance, genius, etc.) with men rather than with women. And it is even more worrying to see how these stereotypes are made manifest at very early ages. Bian, Leslie & Cimpian (2017) find that 6-year-old girls are less likely than boys to believe that members of their gender are "really, really smart". They also find that, at the age of 6, girls begin to avoid activities that are considered to be only for children that are "really, really smart".

Possible Solutions

A final element that undoubtedly accounts for part of the gender gaps in the labour market are the policies that could be implemented to achieve gender equality both in the public sector and within private firms. In the public sector (see Conde-Ruiz & Marra de Artífano, 2017b), actions could be initiated in two areas: on the one hand, those aimed at improving the work-family balance and promoting the co-responsibility of parents, and, on the other, those whose objective is to correct the under-representation of women in leadership positions and favour their promotion within organisations.

Different policy options are available for promoting a better work-life balance. First, education between the ages of 0 and 3 should be universalised. Such a measure would not only facilitate the incorporation of women into the labour market, but could also have a substantial impact on children's non-cognitive abilities and their subsequent intellectual development (Heckman, Pinto & Savelyev, 2013). Second, support for parents is critical for the success of women in the workplace; hence, the importance of paternity leave. This is a matter of shared responsibilities, not of delegating or 'doing favours'. The involvement of the father not only benefits the children, but, as different studies show (e.g. Almqvist and Duvander, 2014), when fathers take longer paternity leave, household and childcare tasks tend to be distributed in a more equitable fashion. Therefore, it is essential that non-transferable paternity leave be introduced, either with incentives for those fathers that take it or in such a way that the leave combines a mandatory period (probably of short duration) with another period of voluntary leave.

Third, measures aimed at promoting job flexibility to facilitate the work-life balance of both men and women are important. These measures would have an impact on: i) the availability of quality part-time work (including making the definition of the working week more flexible, the existence of more job shares, etc.); ii) the introduction of flexibility measures (including the rationalisation of working hours, the possibility of a compact work week, promoting working from home, etc.) in the labour market, in both sector and company collective bargaining agreements.

Measures aimed at increasing the presence of women in the labour market, promoting equal opportunities and advocating the equal treatment of all workers are also critical. These would include actions to control job selection procedures – egalitarian processes, non-discriminatory language, etc. (introducing such measures as the use of ‘blind’ CVs) – to increase wage transparency and to strengthen the laws of equal pay.

Finally, the institutions also have a vital role to play in fixing ‘glass ceilings’. Only when women have access to decision-making positions will they be able to change the rules that can guarantee equal opportunities. Indeed, many countries are beginning to consider the possibility of introducing quotas. In this regard, Italy, France and Germany have recently joined the Nordic countries as pioneers in imposing mandatory quotas for female representation on institutional boards of directors. The implementation of provisional gender quotas may increase female representation in positions of authority, thus breaking traditional male networks, and increasing the capacity of these institutions to benefit from a fresh set of perspectives and values. It may also lead to increased female representation in middle management positions due to a trickle-down effect. Similarly, the public sector needs to lead by example and make equality in higher government bodies mandatory. By promoting female leadership and the presence of women in positions of authority, the stereotypes assigning specific roles to women in the economy, the family and society that put a real brake on their ambitions and which undermine the self-confidence of young girls can be broken down. It is critical that girls see women leaders operating in all walks of life so that they become self-confident women capable of striving to reach positions of greater responsibility. To break the male monopoly and to achieve equality of opportunity, a temporary policy of mandatory quotas could be gradually introduced.

Although, it is very important that the public sector act, we should not forget other areas where action is required. The private sector, for example, needs to foster flexibility,

highlight real examples of the benefits of diversity and concern itself with promoting women leaders as mentors so as to break down stereotypes. And, finally, each of us needs to take individual action within our family, social and professional domains as we strive to become aware of our own ‘unconscious bias’ and of the importance of empowering women and girls.

References

- Alesina, A.; Giuliano, P. and Nunn, N. (2013): “On the origins of gender roles: women and the plough”. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Almqvist, A. and Duvander, A. (2014): “Changes in gender equality? Swedish fathers’ parental leave, division of childcare and housework”. *Journal of Family Studies*, 20(1), 19-27
- Booth, A. L. and Nolen, P. (2015): “Can risk-taking preferences be modified? Some experimental evidence”. *CESifo Economic Studies*, CESifo, 61(1), 7-32.
- Bian, L.; Leslie, S. and Cimpian, A. (2017): “Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests”. *Science*, 355(6323), 389-391.
- Bowles, H. R.; Babcock, L. and Lai, L. (2007): “Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Bursztyjn, L.; Fujiwara, T. and Pallais, A. (2017): “‘Acting wife’: marriage market incentives and labor market investments”. *American Economic Review*, 107(11), 3288-3319.
- Coate, S. and Loury, G. C. (1993): “Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?”. *The American Economic Review*, 83(5), 1220-1240.
- Conde-Ruiz, J. I. and Marra de Artíñano, I. (2016): “Gender gaps in the Spanish labor market”. *Studies on the Spanish Economy* eee2016-32, FEDEA.
- Conde-Ruiz, J. I.; Ganuza, J. and Profeta, P. (2017): “Statistical discrimination and the efficiency of quotas”. *Working Papers* 2017-04, FEDEA.

Conde-Ruiz, J. I. and Marra de Artíñano, I. (2017b): "Las brechas de género en el mercado laboral". Investigación y Ciencia, nº494, edición española de Scientific American.

Del Boca, D. and Locatelli, M. (2006): "The determinants of motherhood and work status: a survey". IZA Discussion Paper No. 2414.

Gneezy, U.; Niederle, M. and Rustichini, A. (2003): "Performance in competitive environments: gender differences". Quarterly Journal of Economics, 118, 1049-1074.

Goldin, C. and Rouse, C. (2000): "Orchestrating impartiality: the impact of "blind" auditions on female musicians". American Economic Review, 90(4), 715-741.

Heckman, J.; Pinto, R. and Savelyev, P. (2013): "Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes". American Economic Review, 103(6), 1-35.

Kleven, H.; Landais, C. and Søggaard, J. E. (2019): "Children and gender inequality: evidence from Denmark". American Economic Journal: Applied Economics, 11(4), 181-209.

Niederle, M. and Vesterlund, L. (2007): "Do women shy away from competition? Do men compete too much?". Quarterly Journal of Economics, 122 (3), 1067-1101.



Alessandra Casarico

Bocconi University
Donde Research Center on Social Dynamics and Public Policy
CESifo

Women in Politics: Why So Few and What to Do About It

Inequality in political empowerment between men and women is higher than the one observed in the economic sphere. According to the Global Gender Gap Index (World Economic Forum, 2018), the world has closed only 23% of the gender gap in politics. In Europe, women represent 30% of politicians in legislative bodies and 29.5% in government cabinets (EIGE, 2018). In the European Parliament, women are in 2019 40%, the highest share ever, but still short of parity.

What is the source of this inequality? Why do we care about eliminating it? Are there effective policies to promote female political empowerment and reduce gender gaps in the political arena? In this contribution, I will give an overview of recent research addressing the above questions and the challenges ahead.

Why is There Gender Inequality in Political Representation?

Female under-representation in politics may result from different obstacles in a multi-step ladder process of political recruitment. First, women may not be willing to or may not be interested in competing for political seats, for instance due to time constraints associated with child care duties (e.g., Schlozman et al., 1994), lack of self-confidence or external encouragement (Fox and Lawless, 2004) or lower returns on the political market (Julio and Tavares, 2017). Second, parties, in their role of gatekeepers, may not choose women as candidates (e.g., Kunovich and Paxton, 2005). Third, voters may be biased against female candidates and not cast votes for them (e.g., Schwindt-Bayer et al., 2010; Black and Erickson, 2003).

Why Reduce Gender Inequality in Politics?

Irrespective of the relative importance of these explanations, it is important to discuss the reasons why achieving higher female political empowerment should rank high in the policy agenda. To start with, the promotion of female participation in politics is justified on the grounds of equity considerations (Stevens, 2007), since women represent 50% of the overall voting population. Moreover, female politicians appear less corrupt and show higher cooperation and team working skills (Epstein et al., 2005; Brollo and Troiano, 2016). Female participation in politics may also create role models for other women, who may decide to pursue a political career (Gilardi, 2015). In addition, a gender-balanced political body may impact public policy and the allocation of resources across different programs. Several recent studies have investigated the relationship between female political leadership and policy decisions. To appropriately test this relationship requires an institutional setting in which the gender balance of policy makers is exogenously determined, in order to avoid interpreting different policy choices or institutional environments as being caused by the gender of policy makers, when it is actually the other way around.

Exploiting random allocation of women-reserved seats, Chattopadhyay and Duflo (2004) find that female leaders in India allocate more resources to investments that are more relevant to their own gender, suggesting that descriptive representation involves also substantial representation. Again in India, Clots-Figueras (2011) finds that the gender of politicians impacts on policy decisions, with social position mediating the effect. Brollo and Troiano (2016) show that, in Brazil, cities run by female mayors have bet-

ter health indicators, receive more federal transfers and are less prone to corruption in public tenders. Baskaran and Hessami (2018) show that in Bavarian municipalities a higher share of female council members has a causal positive impact on the availability of childcare. Exploiting direct democracy in Switzerland, Funk and Gathmann (2015) show that in Swiss referenda women support the allocation of resources to health, environmental protection, defense and welfare. In a recent paper, Casarico et al. (2019) find that in Italian municipalities over the period 2000-2015, female mayors collect more revenues and spend more than male ones. When constrained to fiscal adjustments by the central government, female mayors reduce expenditures more than men.

In contrast to these contributions, which testify to the importance of gender in policy choices, Ferreira and Gyourko (2014) find that female mayors in US cities have no impact on municipal spending, employment and crime rates. Bagues and Campa (2017) find that the gender of Spanish municipal councilors does not bring about more expenditure on issues women care about the most. Gagliarducci and Paserman (2012) find that in Italian female-headed municipalities, the probability of early termination is higher with respect to male-headed ones. They do not find significant effects, though, on budget deficits, revenues and investments.

It is worth pointing out that in trying to assess the impact of the rising presence of female politicians, economists have generally focused directly on policy outcomes, as measured, for instance, by government spending levels or allocations. However, as pointed out by Escobar-Lemmon and Taylor-Robinson (2014) change in policy outcomes is a particularly high bar for representation because "politics is about compromise, so that no group gets what it wants all the time" (page 5).

What Policies are Effective in Empowering Women?

If there are reasons to support stronger female political empowerment, what policy tools have proved effective in delivering this goal? Gender quotas are a widespread policy tool to strengthen female political representation. The way they are implemented differs across countries. Some countries legislated quotas in candidate lists; others have voluntary quotas at party level. When legislated quotas are present, they are often set at different levels, generally between a third and a half of the list.

Gender quotas are a much debated policy tool. The main objection to the use of this instrument is that it does not

obey to meritocracy, thus less qualified individuals who will perform poorly are elected and a loss of efficiency (Holzer and Neumark, 2000) can be expected. The effects of gender quotas on female empowerment are mixed. They have proved effective in raising female representation in local politics in Italy, for instance De Paola et al. (2010, 2014); they have been less successful in Spain (Bagues and Esteve-Volart, 2012; Bagues and Campa, 2017; Casas-Arce and Saiz, 2015). Besides the question on whether women gain more seats thanks to affirmative action policies, it is important to assess their impact on the quality of politicians. Running counter the expectation that quotas worsen the pool of elected politicians, Baltrunaite et al. (2014) show that the quality of elected politicians improved in Italian municipalities, which voted with gender quotas on candidate list. A similar result is shown in Besley et al. (2017) for Sweden.

While gender quotas act directly on party behaviour, the underrepresentation of women may result also from voters' choices. Baltrunaite et al. (2019) analyse a policy bundle introduced in Italy in 2012: gender quotas on candidate lists *and* double preference voting conditioned on gender, whereby voters can express two preferences rather than one, provided that votes are cast for candidates of different gender. The law targets all Italian municipalities with more than 5,000 residents, and we use this threshold to understand whether municipalities just below or above it behave differently in terms of share of women being elected to the municipal council. We first estimate that the policy leads to an 18 percentage point increase in the share of elected female politicians. To investigate the mechanisms behind the working of the policy, we hand-collect new data on candidate lists and preference votes, and find that the latter play an important role in promoting female political empowerment. We also analyse voters' behaviour in casting preference votes in higher level elections to study the potential presence of spill-over effects of the policy. We find some evidence of more preference votes cast for women in regional elections, where no affirmative action measures are in place. This suggests that even soft policy measures, such as double preference voting, may have effects beyond their direct target.

Conclusions

There is still ample room to reduce gender inequality in political participation. Reducing or closing the gap would deliver important economic and societal benefits and should be high in the policy agenda of all countries, especially those which are further away from gender equality. There are effective policies to favour female political em-

powerment and they do not come to the detriment of the quality of representatives. Involving voters in “delivering the change” can be a successful strategy.

References

- Bagues, M. and Campa, P. (2018): “Can gender quotas in candidate lists empower women? Evidence from a regression discontinuity design”. CEPR Discussion Paper No. 12149, IZA Discussion Paper No. 10888.
- Bagues, M. and Esteve-Volart, B. (2012): “Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish senate”. *Journal of Public Economics*, 96, 387-399.
- Baltrunaite, A.; Bello, P.; Casarico, A. and Profeta, P. (2014): “Gender quotas and the quality of politicians”. *Journal of Public Economics*, 118, 62-74.
- Baltrunaite, A.; Casarico, A.; Profeta, P. and Savio, G. (2019): “Let the voters choose women”. *Journal of Public Economics* (forthcoming).
- Baskaran, T. and Hessami, Z. (2018): “Does the election of a female leader clear the way for more women in politics?”. *American Economic Journal: Economic Policy*, 10(3), 95-121.
- Besley, T.; Folke, O.; Persson, T. and Rickne, J. (2017): “Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden”. *American Economic Review*, 107(8), 2204-42.
- Black, J. H. and Erickson, L. (2003): “Women candidates and voter bias: do women politicians need to be better?”. *Electoral Studies*, 22(1), 81-100.
- Brollo, F. and Troiano, U. (2016): “What happens when a woman wins an election? Evidence from close races in Brazil”. *Journal of Development Economics*, 122, 28-45.
- Casarico, A.; Lattanzio, S. and Profeta, P. (2019): “Women, local public finance and fiscal adjustment”. Dondena Working Paper No. 133.
- Casas-Arce, P. and Saiz, A. (2015): “Women and power: unwilling, ineffective, or held back?”. *Journal of Political Economy*, 123(3), 641-669.
- Chattopadhyay, R. and Duflo, E. (2004): “Women as policy makers: evidence from a randomized policy experiment in India”. *Econometrica*, 72(5); 1409-43.
- Clots-Figueras, I. (2011): “Women in politics: evidence from the Indian States”. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 664-690.
- De Paola, M.; Scoppa, V. and Lombardo, R. (2010): “Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules”. *Journal of Public Economics*, 94(5-6), 344-353.
- De Paola, M.; Scoppa, V. and De Benedetto, M. A. (2014): “The impact of gender quotas on electoral participation: evidence from Italian municipalities”. *European Journal of Political Economy*, 35, 141-157.
- EIGE (2018). Women and Men in Decision-making. Online access.
- Epstein, M. J.; Niemi, R. G. and Powell, L. W. (2005): “Do women and men state legislators differ?”, in Thomas, S. and Wilcox, C. (eds.), *Women and elective politics: past, present and future*. Oxford University Press.
- Escobar-Lemmon, M. and Taylor-Robinson, M. (2014): *Representation: the case of women*. Oxford University Press.
- Ferreira, F. and Gyourko, J. (2014): “Does gender matter for political leadership? The case of U.S. mayors”. *Journal of Public Economics*, 112, 24-39.
- Fox, R. L. and Lawless, J. L. (2004): “Entering the arena? Gender and the decision to run for office”. *American Journal of Political Science*, 48(2), 264-280.
- Funk, P. and Gathmann, C. (2015): “Gender gaps in policy making: evidence from direct democracy”. *Economic Policy*, 30(81), 141-181.
- Gagliarducci, S. and Paserman, D. (2012): “Gender interactions within hierarchies: evidence from the political arena”. *The Review of Economic Studies*, 79(3), 1021-1052.
- Gilardi, F. (2015): “The temporary importance of role models for women’s political representation”. *American Journal of Political Science*, 59(4), 957-970.

Holzer, H. and Neumark, D. (2000): "Assessing affirmative action". *Journal of Economic Literature*, 38(3), 483-568.

Julio, P. and Tavares, J. (2017): "The good, the bad, and the different: can gender quotas raise the quality of politicians?". *Economica*, 84(335), 454-479.

Kunovich, S. L. and Paxton, P. (2005): "Pathways to power: the role of political parties in women's national political representation". *American Journal of Sociology*, 111(2), 505-552.

Schlozman, K. L.; Burns, N. and Verba, S. (1994): "Gender and the pathways to participation: the role of resources". *The Journal of Politics*, 56(04), 963-990.

Schwindt-Bayer, L. A.; Malecki, M. and Crisp, B. F. (2010): "Candidate gender and electoral success in single transferable vote systems". *British Journal of Political Science*, 40(03), 693-709.

Stevens, A. (2007): *Women, power and politics*. Palgrave Macmillan.

World Economic Forum (2018): *The global gender gap report 2018*. Geneva: World Economic Forum.



Lidia Farré
 Universitat de Barcelona
 IAE-CSIC

Social Norms and Gender Inequality: a Survey of Recent Findings

Gender inequality in the labor market persists. In developed countries, the overtaking by women in educational enrolment and the passage of anti-discriminatory laws have led researchers to consider alternative explanations for the remaining gender gaps (Bertrand, 2011). The prevalence of social norms about what is appropriate for men to do and what is appropriate for women to do emerges as a promising candidate.

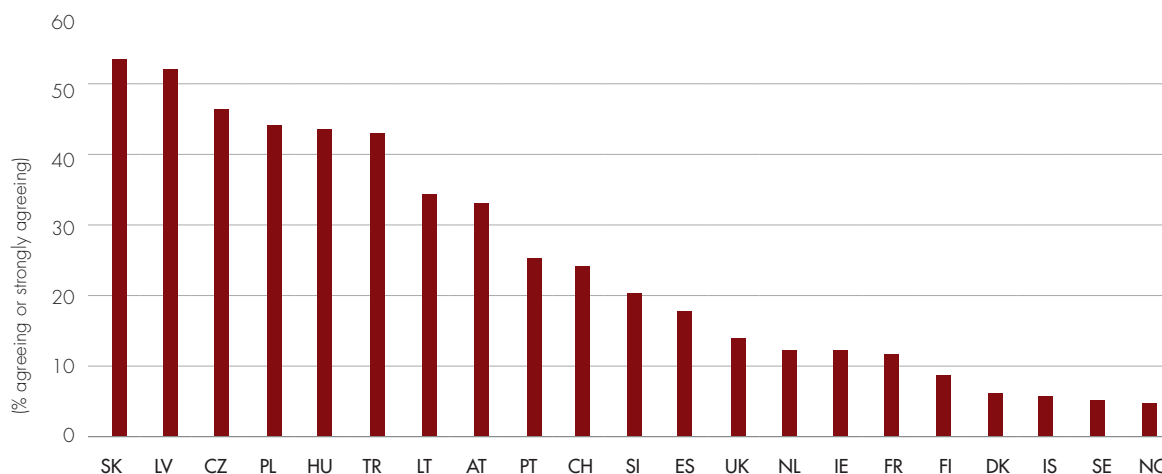
The economic implications of social norms have been modeled by Akerlof and Kranton (2000). Borrowing from the sociology literature, they define identity as a sense of belonging to a social category with a prescribed behavior. In their model, identity influences economic outcomes because deviations from the expected behavior is costly. In the case of gender identity, the two categories are men and women. The presence of a prescribed behavior or norm where males are breadwinners and females homemakers can explain

the lower participation of women in the labor market as deviations from this norm decrease individual well-being.

The prevalence of gendered social norms is confirmed in public opinion polls such as the International Social Survey Program (ISSP, 2012). Figure 1 shows the percentage of individuals in different countries that strongly agree or agree with the statement: A man’s job is to earn money, a woman’s job is to look after the home and family. In a third of the European countries included in the 2012 survey, more than a 30% of the respondents support the traditional family model of task specialization.

Figure 2 provides suggestive evidence of the relationship between social norms and gender inequality. For each country, it plots the gender gap in earnings of full-time workers in 2016 and the percentage of respondents agreeing

Figure 1: “A man’s job is to earn money; a woman’s job is to look after the home and family”



Note: SK: Slovak Republic, LV: Latvia, CZ: Czech Republic, PL: Poland, HU: Hungary, TR: Turkey, LT: Lithuania, AT: Austria, PT: Portugal, CH: Switzerland, SI: Slovenia, ES: Spain, UK: United Kingdom, NL: Netherlands, IE: Ireland, FR: France, FI: Finland, DK: Denmark, IS: Island, SE: Sweden, NO: Norway
 Source: International Social Survey Program 2012.

with the traditional family model. A clear positive correlation emerges from the graph.

A few excellent pieces of research empirically examine the relationship between social norms and gender inequality. In Vella (1994) traditional attitudes towards gender roles are shown to have an important negative impact on women’s human capital investment and labor supply decisions for a sample of young Australians. Fortin (2005) using data from the World Value Survey for 25 OECD countries documents that the prevalence of the role of women as homemakers measured by the statement being a housewife is just as fulfilling as working for pay is a strong predictor of women’s labor market outcomes.

The influence of gender norms in governing economic and social decisions is also documented in Bertrand et al. (2015). The authors show that consistently with the prescription that a man should earn more than his wife, the distribution of relative household income in the US exhibits a large drop at the point when the wife starts to earn more than the husband. Bertrand and coauthors also find that the violation of this gender norm increases the within family gap in the allocation of household chores, decreases marital satisfaction and increases the probability of divorce.

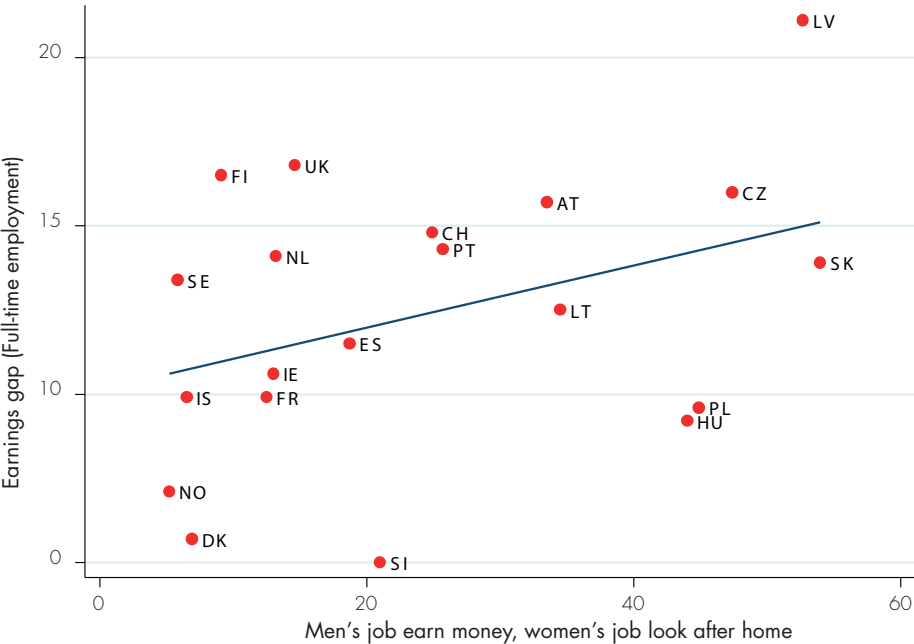
Several papers have highlighted the importance of parenthood for the persistence of gender inequality. In a recent paper, Kleven et al. (2019a) present suggestive evidence supporting a cultural origin for the child penalty (i.e. the income penalty women experience after giving birth). Accordingly, the child penalty emerges as a response to the

prescribed behavior that identifies women as the main providers of care. Using data from a few industrialized countries, the authors report a striking positive correlation between the magnitude of the child penalty and the fraction of respondents who agree or strongly agree with the conservative view elicited in the ISPP by the statement: ‘Women with children under school age should stay at home.’

Additional evidence on the relevance of gender norms appears in Andresen and Nix (2019). They estimate and compare the child penalties in same sex male and female couples and in heterosexual couples. The authors argue that in same sex couples, the absence of gendered norms about the distribution of the childcare burden should lead to a very different evolution of the child penalty. Consistent with this conjecture, the authors document that in same sex female couples, as opposed to heterosexual couples, the large drop in income of the partner who gives birth disappears after a few years. Same sex male couples do not experience a child penalty. These findings, corroborated by a battery of robustness tests, provide additional evidence in favor of the importance of social norms for gender inequality.

The literature has also made important progress in understanding the formation and evolution of gender norms. There is common agreement that social norms are very persistent and difficult to change. Attitudes regarding the appropriate role of women in society have been shown to be influenced by traditional agricultural practices (Alesina et al., 2013) or the family structure prevailing in the Middle Ages (Tur-Prats, 2019).

Figure 2: Social norms and gender inequality



Note: The horizontal axis displays the percentage of respondents that agree or strongly agree with the statement: ‘Men’s job is to earn money, women’s job is to look after the home.’ The vertical axis displays the gender gap in earnings for full-time workers.

Source: International Social Survey Program 2012 and OECD Family Database 2016.

The intergenerational transmission of gender role attitudes contributes to the persistence of social norms. The seminal paper by Fernández et al. (2004) reports a strong positive correlation between the labor market participation of married women and that of their mothers-in-law. The finding is interpreted as evidence that growing up with a working mother install stronger preferences for working wives. Bertrand (2017) also shows that both boys and girls from non-traditional families (e.g. with an unmarried working mother) display more liberal views towards gender norms. Farré and Vella (2013) link the gender role attitudes of two generations from the National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) and find a strong positive correlation between the views of a mother and that of her children. Finally, in a recent paper Kleven et al. (2019b) estimate that the magnitude of the child penalty on women is strongly correlated with the division of labor in their own childhood homes.

In this scenario, some public policies may have long-lasting effects on gender inequality if they manage to alter the prevailing social norm. For example, the introduction of paternity leave permits seeks a more balanced distribution of childcare within households. This policy can reduce gender inequality by fostering the labor market opportunities of recent mothers. Moreover, it can also affect the economic outcomes of younger generations that may develop more progressive views towards gender roles by their exposure to a less traditional family model. More research is needed to understand the role of policy in changing social norms and the implications for gender inequality.

References

- Akerlof, G. A. and Kranton, R. (2010): "Identity economics". *The Economists' Voice*, 7(2).
- Alesina, A.; Giuliano, P. and Nunn, N. (2013): "On the origins of gender roles: women and the plough". *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Bertrand, M.; Kamenica, E. and Pan, J. (2015). "Gender identity and relative income within households". *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.
- Bertrand, M. (2019): "The gender socialization of children growing up in nontraditional families", in *AEA Papers and Proceedings*, American Economic Association, vol. 109, pages 115-121, May.
- Bertrand, M. (2011): "New perspectives on gender", in Ashenfelter, O. and Card, D. (eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 4B, pages 1543-1590. Elsevier.
- Farré, L. and Vella, F. (2013). "The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation". *Economica*, 80(318), 219-247.
- Fernández, R.; Fogli, A. and Olivetti, C. (2004): "Mothers and sons: preference formation and female labor force dynamics". *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299.
- Fortin, N. M. (2005): "Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries". *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Goldin, C. (2006): "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family". *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- ISSP Research Group (2012): International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV. *GESIS Data Archive, Cologne*. ZA No. 5900.
- Kleven, H.; Landais, C.; Posch, J.; Steinhauer, A. and Zweimüller, J. (2019a): "Child penalties across countries: evidence and explanations", in *AEA Papers and Proceedings*, American Economic Association, vol. 109, pages 122-26, May.
- Kleven, H.; Landais, C. and Søgaard, J. E. (2019b): "Children and gender inequality: evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Nix, E. and Andresen, M. E. (2019): "What causes the child penalty? Evidence from same sex couples and policy reforms". Discussion Papers 902, Statistics Norway, Research Department.
- OECD (2014): OECD Family Data Base: the Structures of Families.
- Tur-Prats, A. (2019): "Family types and intimate-partner violence: a historical perspective". *Review of Economics and Statistics*, 101(5), 878-891.
- Vella, F. (1994): "Gender roles and human capital investment: the relationship between traditional attitudes and female labour market performance". *Economica*, 191-211.

Casarico, Alessandra

Alessandra Casarico is associate professor of Public Economics at the Università Bocconi, Italy. She is a CESifo Research Fellow and member of the scientific advisory council of Ifo, Munich. Between 2014 and 2018 she coordinated the Welfare State and Taxation Unit of the Dondena Research Centre on Social Dynamics and Public Policy at Bocconi, of which she is now research fellow. She holds a D.Phil from the University of Oxford. Her main research interests fall in the broad area of public economics. She works on the design and effects of policies to promote gender equality, the economic impact of taxation and the welfare state, and migration policies. She has published in international refereed journals such as the *Journal of Public Economics*, the *Economic Journal*, *Regional Studies*, *Journal of Population Economics*, *Journal of Economic Inequality*, and *Regional Science and Urban Economics*. She has contributed to books published by national and international editors. She participates in international research networks, and she has coordinated research projects financed by the EU Commission on taxation issues. She is active in the policy debate on gender inequality and she is a member of the editorial board of the information site www.lavoce.info.

Conde-Ruiz, José Ignacio

José Ignacio Conde-Ruiz holds a PhD in Economics from the Universidad Carlos III de Madrid (with Honors), is a professor at Universidad Complutense de Madrid, and deputy director of the Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). He has worked in the Prime Minister's Economic Bureau as general director for Economic Policy (2008-2010). He has also worked as an external consultant with the World Bank. He has been a member of the expert group appointed by the Ministry of Labor to design the Pension Sustainability Factor and is one of the expert members of the Santalucia Institute. He has participated in research projects at the Universitat Autònoma de Barcelona, the European University Institute (Florence), the Università Bocconi (Milan) and the Universitat Pompeu Fabra (Barcelona). His research interests are in the fields of Political Economy, Public Economics (labor market institutions and pensions) and Macroeconomics. He has participated in numerous research projects, seminars and conferences. He has also published scientific articles in academic journals of international standing such as the *Review of Economic Studies*, *Journal of Economic European Association*, *Journal of Public Economics*, *Economic Theory*, *The Economic Journal* and *Review of Economic Dynamics*. He was co-editor and currently contributor of a blog on the Spanish Economy (www.nadaesgratis.es). He has just published a book about the future of the pension system in Spain: "¿Qué será de mi pensión?" (Península (Planeta)).

Farré, Lidia

Lidia Farré holds a PhD in Economics from the European University Institute. She is currently a lecturer professor at the Universitat de Barcelona. She is also the vice-president of COSME (Comité sobre la situación de la mujer en la economía). Her research interests are in the area of Labor Economics with a particular focus on gender and migration. She has published her work in relevant international academic journals including the *Journal of Public Economics*, *Journal of Development Economics*, *Economica*, and *Labor Economics*, among others. One of her most recent articles on migration received the Best Paper Award published in *Labour Economics* in 2018. She has also participated in different research projects financed by the Recercaixa program and the Ramon Areces Foundations, among others.

Sorribas-Navarro, Pilar

Pilar Sorribas-Navarro is Associate Professor of Economics at the University of Barcelona. She obtained her Ph.D at the Universitat Autònoma de Barcelona in 2005. She has been a visiting researcher at the University of Warwick (2006), Uppsala University (2008) and the University of Toronto (2012). Her research focuses on Public Economics, Fiscal Federalism and Political Economy. Her works have been published in journals like the *American Economic Journal: Applied Economics*, *Journal of Public Economics*, *European Journal of Political Economy*, and *International Tax and Public Finance*, among others.

La brecha de género: un problema a resolver

El Institut d'Economia de Barcelona (IEB) es un centro de investigación en Economía que tiene como objetivos fomentar y divulgar la investigación en economía, así como contribuir al debate y a la toma de las decisiones de política económica.

La investigación de sus miembros se centra principalmente en las áreas del federalismo fiscal; la economía urbana; la economía de las infraestructuras y el transporte; el análisis de sistemas impositivos; las políticas públicas; y la sostenibilidad energética.

Creado en 2001 en el seno de la Universitat de Barcelona y reconocido por la Generalitat de Catalunya, el IEB recibió un importante impulso en 2008 con la constitución de la Fundación IEB (en la que colaboran Abertis, Agbar, La Caixa, Naturgy Energy, Saba, Ayuntamiento de Barcelona, Diputación de Barcelona, Universitat de Barcelona y la Universitat Autònoma de Barcelona). También acoge la Cátedra de Sostenibilidad Energética de la UB (financiada por la Fundación para la Sostenibilidad Energética y Ambiental) y la Cátedra UB Smart Cities.

Además de realizar actividades relacionadas con la investigación académica, el IEB pretende dar a conocer y difundir la investigación realizada mediante la organización de simposios y jornadas, así como de diversas publicaciones entre las que cabe destacar cada año el Informe IEB sobre Federalismo Fiscal y Finanzas Públicas. El IEB Report que el lector tiene en sus manos, forma parte de dicho informe, si bien con una periodicidad mayor y un contenido más ágil para poder adaptarse mejor a la cambiante actualidad.

Las opiniones expresadas en el Informe no reflejan las opiniones del IEB.

Más información www.ieb.ub.edu



Pilar Sorribas-Navarro
Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Universitat de Barcelona

La brecha de género: un problema a resolver

Actualmente, la brecha de género¹ en el mercado laboral está muy presente en los medios de comunicación y los debates políticos. Existe amplia evidencia de que, por ejemplo, la tasa de participación en el mercado laboral² y los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres³. No obstante, esta brecha de género se manifiesta en muchos otros aspectos de la vida y en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo. La proporción de mujeres en riesgo de pobreza y exclusión es superior que la de los hombres (EUROSTAT, 2018)⁴. Las mujeres tienen menor presencia en los órganos de toma de decisiones: en política, altos cargos directivos y consejos de administración (WEF, 2018). Diversos estudios han demostrado que la evaluación, en diferentes ámbitos, no es neutral al género. Por ejemplo, existe evidencia de que, en la universidad, la evaluación que realizan los alumnos es sistemáticamente inferior para las profesoras que para los profesores (e.g. Mengel et al., 2019⁵). Esta brecha no se limita al mundo adulto. Por ejemplo, la cualificación que obtienen en matemáticas las niñas es, en media, inferior a la que obtienen los niños. Hay muchos más niños que realizan estudios en el ámbito STEM (Ciencia, Tecnología,

Ingeniería y Matemáticas) que no niñas. (Carlana, 2019⁶). Este desequilibrio de género en el ámbito de estudio es relevante, ya que muchos de los problemas más importantes a día de hoy, como por ejemplo, el cambio climático o el crecimiento económico, serán principalmente abordados por personas formadas en el ámbito STEM.

Dado que las mujeres representan, aproximadamente, el 50% de la población no parece justo que existan estos desequilibrios.⁷ Este desequilibrio no sería un problema si fuera el resultado de la existencia de diferentes preferencias entre hombres y mujeres. El crecimiento del movimiento feminista y la preocupación del sector público por la igualdad (e.g. creación de ministerios de igualdad o la búsqueda de gobiernos paritarios) parecen indicar que no es este el caso. Para poder actuar y mitigar esta brecha de género es necesario conocer sus causas. En este IEB report se presentan tres contribuciones que abordan tres ámbitos diferentes de la brecha de género y realizan propuestas para mitigarla.

La contribución de José Ignacio Conde-Ruiz trata la brecha de género en el mercado laboral. Como el autor argumenta, la educación no es el motivo de esta brecha, ya que las mujeres están igual o más formadas (en función de la cohorte) que los hombres. Una de las principales causas de esta brecha es la maternidad, combinada con la escasa flexibilidad del mercado laboral, las normas sociales y los

¹ La brecha de género se define como la diferencia entre el valor de una variable para los hombres y las mujeres.

² En 2018 para la UE(28), la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo fue del 72.4% y del 84.4% para los hombres.

³ El año 2017 la brecha de género en salarios fue del 16.1% para la UE(27) (EUROSTAT). Este indicador mide la diferencia entre el salario bruto medio por hora pagado a los hombres y el pagado a las mujeres, relativizado respecto al salario de los hombres.

⁴ El año 2018 para la UE(27), la tasa AROPE (At Risk Of Poverty and Exclusion) para las mujeres fue de 22.8% y de 20.9% para los hombres.

⁵ Este estudio utiliza datos de casi 20.000 evaluaciones realizadas por alumnos de la School of Business and Economics de la Universidad de Maastricht durante el período 2009-2013. A estos alumnos se les asigna, de manera aleatoria, un profesor o profesora, y las evaluaciones las realizan antes de saber la cualificación del curso.

⁶ Este estudio muestra, con datos de Italia para el curso 2011-12 y un examen estandarizado de matemáticas, que el estereotipo que tienen algunos profesores de que asocian las matemáticas con los niños, son una causa de las menores cualificaciones que las niñas obtienen en esta materia. Esto se traduce en una pérdida de confianza de las niñas sobre su capacidad en matemáticas, provocando que sean pocas las que decidan llevar a cabo estudios en el ámbito STEM.

⁷ Además, como efecto colateral, existen diferentes estudios que demuestran que aumentar la diversidad en el mercado de trabajo generaría ganancias económicas (e.g. Ostry et al., 2018; EIGE, 2017).

estereotipos. Las ideas preconcebidas o estereotipos tienden a penalizar a las mujeres en los procesos de selección.

Alessandra Casarico analiza la brecha de género en la política, identificando sus causas y sus consecuencias. La contribución presenta amplia evidencia de que, en la mayoría de países, las políticas implementadas por las mujeres son diferentes a las de los hombres. En concreto, las mujeres tienden a gastar más en políticas de gasto que promueven la conciliación, como las guarderías o el cuidado de los mayores. Cuando el sector público no provee estos servicios, estos son asumidos principalmente por las mujeres. La autora también evidencia que las cuotas de género han conseguido su objetivo de incrementar la participación femenina, sin ir en detrimento de la calidad de los políticos.

Por último, la contribución de Lúcia Farré argumenta la importancia de las normas sociales en la existencia y magnitud de la brecha de género. Las normas sociales son muy difíciles de definir y medir. Estas se tienden a aproximar a través del porcentaje de personas que consideran que "ser ama de casa es igual de satisfactorio que tener un trabajo remunerado", "en una pareja, el hombre tiene que ganar más dinero que la mujer" o "Las madres tienen que quedarse en casa hasta que los niños no tengan edad para ir al colegio". La magnitud de la brecha de género en el mercado laboral correlaciona positivamente con estas medidas. Además, estas tienden a ser bastante persistentes en el tiempo.

Para concluir, estas tres contribuciones muestran y argumentan que para mitigar esta brecha de género es necesario llevar a cabo actuaciones en tres ámbitos. En primer lugar, el sector público debe implementar políticas que ayuden a la conciliación familiar y laboral, como por ejemplo garantizar el acceso a la educación previa a la edad obligatoria, extender la duración de las bajas maternales/paternales o establecer más cuotas de género en los altos cargos de las Administraciones Públicas. En segundo lugar, el sector privado puede contribuir dotando de mayor flexibilidad al mercado de trabajo y eliminando los sesgos implícitos en los procesos de selección. En tercer lugar, todos como sociedad tenemos un papel muy importante para mitigar los estereotipos y cambiar las normas sociales. Aquí la educación y los roles de género que los niños y las niñas observen fuera y dentro de casa pueden contribuir a este cambio.

Referencias bibliográficas

- Carlana, M. (2019): "Implicit stereotypes: evidence from teachers' gender bias". *The Quarterly Journal of Economics*, 134 (3), 1163-1224.
- European Institute for Gender Equality (2017): *Economic benefits of gender equality in the European Union. Overall economic impacts of gender equality*. Vilnius: EIGE.
- Mengel, F.; Sauermann, J. y Zolitz, U. (2019): "Gender bias in teaching evaluations". *Journal of the European Economic Association*, 17(2), 535-566.
- Ostry, J.D.; Alvarez, J.; Espinoza, R. y Papageorgiou, C. (2018): "Economic gains from gender inclusion: new mechanisms, new evidence". IMF Staff Discussion Note, SDN/18/06.
- World Economic Forum (2018): *The global gender gap report 2018*. Geneva: World Economic Forum.



José Ignacio Conde-Ruiz
Universidad Complutense de Madrid
FEDEA

Brechas de género en el mercado laboral: posibles causas y posibles soluciones

Las brechas de género en el mercado laboral constituyen un elemento clave de la desigualdad de un país. Estas brechas, que son siempre negativas para las mujeres existen prácticamente en todas las dimensiones que analicemos: el desempleo, la ocupación, la precariedad, los salarios, el empleo sumergido, los puestos directivos, el emprendimiento, etc. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está recibiendo cada vez más atención y, no es por casualidad, pues alcanzar dicha igualdad no es solo una cuestión de justicia, sino también una cuestión de eficiencia económica. Conseguir que las mujeres alcancen el lugar que les corresponde en el mercado de trabajo, supone no desperdiciar el talento del 50% de la población. Eliminar la brecha en el mercado laboral se va a convertir en un objetivo prioritario de la política económica pues en una sociedad cada vez más envejecida, donde la población en edad de trabajar va a ir perdiendo peso, será el motor clave del crecimiento y la productividad.

Antes de pasar a analizar las posibles causas que puedan explicar las brechas de género en el mercado laboral, vayamos al principio, a la etapa educativa. En la mayoría de los países de la OCDE la brecha de género educativa es favorable a las mujeres, principalmente en educación terciaria. En España, por ejemplo, desde hace más de 20 años las mujeres están mejor preparadas que los hombres. En particular, las cohortes de mujeres con educación superior a secundaria superaron a los hombres en 1998 y con educación terciaria en 1997.

Posibles causas

El principal candidato para explicar estas brechas de género es la maternidad. Es bien sabido el hecho de que la maternidad tiende a perjudicar las carreras de las mujeres, mientras que la paternidad apenas perjudica a los hombres (el llamado "*child penalty*"). Numerosos estudios muestran

que tener hijos para las mujeres supone tener peor resultados en el mercado laboral - menores salarios, menor tasas de empleo, trabajos más precarios, menor probabilidad de promoción, etc.- con respecto a los hombres. Es decir, hombres y mujeres se comportan en términos del mercado laboral de forma más o menos similar hasta que se tiene un hijo. ¿Qué es lo que cambia con la llegada del primer hijo? Es una cuestión de preferencias, es una cuestión cultural o norma social, es una cuestión de cómo se negocian las tareas dentro del hogar, es una cuestión de discriminación en el mercado laboral o de cómo sean las políticas públicas de ayuda a la familia o es una combinación de todas ellas.

Pero a nivel agregado observamos algo muy interesante en los países industrializados. En los años 70s en los países donde la tasa de fecundidad era más alta, la tasa de participación laboral femenina era más baja. Este trade-off se ha roto en este siglo. Es precisamente los países con tasas de fecundidad más alta los que tienen tasas de participación femenina también más alta (ver Del Boca y Locatelli, 2006). Y es que ahora nos movemos en tasas de fecundidad entre el 1,3 o el 2,1 hijos por mujer en edad fértil, mientras que los años 70s estas tasas estaban en el entorno del 3 o el 4 hijos por mujer en edad fértil. Es decir, tener hijos no puede justificar la existencia de las brechas de género en el mercado laboral, máxime en un mundo donde las tasas de fecundidad son cada vez más bajas. Es importante resaltar que en el reparto de las tareas dentro del hogar, más allá de la baja de maternidad, la brecha es muy desfavorable para las mujeres, que son las que realizan prácticamente todas ellas. Conde-Ruiz y Marra (2016) muestran como los países con una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo laboral tienden a tener un reparto de tareas domésticas más igualitario.

Kleven, Landais y Sogaard (2019) en un trabajo reciente con datos administrativos de Dinamarca, han encontrado un resultado muy sugerente: las decisiones de las madres tienen un impacto significativo sobre la penalización por la maternidad de sus hijas. En particular, encontraron que las mujeres que crecieron en familias donde sus madres trabajaban, tendían a tener una menor penalización por la maternidad. El trabajo sugiere que las mujeres están muy influenciadas por los ejemplos que dan sus propias madres cuando deciden cómo equilibrar el trabajo y la familia. Por lo tanto, podríamos pensar que las normas sociales o la cultura puede jugar un papel en explicar las brechas. Este aspecto se desarrolla en la contribución de Lidia Farré.

Diversos trabajos con experimentos en laboratorio han encontrado que los hombres y las mujeres tienen diferentes actitudes y comportamientos. En promedio, las mujeres son significativamente menos propensas que los hombres a tomar decisiones arriesgadas y a participar en entornos muy competitivos (Gneezy et al., 2003; Niederle y Vesterlund, 2007). No existe evidencia concluyente de que estas diferencias de género en rasgos psicológicos sean debidas a que la naturaleza es diferente o la distinta crianza (*nature vs nurture*). Así, en un experimento realizado por Booth y Nolen (2015) encuentran, que las actitudes hacia el riesgo y la competencia de las niñas que han asistido a colegios de un único sexo, son similares a las de los chicos. Por último, también se encuentran brechas de género en el desempeño de una negociación. Sin embargo, estas diferencias dependen del contexto: si las mujeres negocian por un tercero en vez de para ellas mismas su desempeño en la negociación aumenta (Bowles, Babcock y Lai, 2007).

Por último, las brechas de género pueden ser debidas a que para ellas las promociones o ascensos dentro de las empresas o las organizaciones sean más difíciles que para los hombres. Existe amplia evidencia de que los procesos de selección no son neutrales al género. El ejemplo más emblemático lo encuentran Goldin y Rouse (2000) analizando el impacto que tuvo la introducción de las audiciones en "ciego". En los años 70 las orquestas americanas revisaron sus políticas de audición para evitar la discriminación y se instauraron las audiciones "en ciego", donde los candidatos tocan los instrumentos separados por una mampara para ocultar la identidad del candidato. Este cambio provocó un aumento espectacular en el número de mujeres músicos en las primeras 5 orquestas americanas, desde el 5% en 1970 al 25% en 1997. También se encuentra que los individuos prefieren a otras personas que son similares, "*homofilia*". Pero incluso en ausencia de una clara preferencia por las personas del mismo sexo, puede

ocurrir una "*discriminación al seleccionar*" (i.e. "*screening discrimination*"), por el simple hecho de que en general es más fácil evaluar a los candidatos cuanto más similares son a quien los selecciona (ver Coate y Loury, 1993). Luego en un entorno donde los comités de selección son mayoritariamente masculinos, las mujeres parten en desventaja en las promociones (ver Conde-Ruiz, Profeta y Ganuza, 2017). Por último, también podríamos tener la "*discriminación al estereotipar*" (i.e. "*Stereotyping discrimination*") cuando los empleadores creen que la productividad promedio difiere entre grupos (aunque sea un simple estereotipo) y usar la pertenencia a un grupo como una señal de su productividad. Existen múltiples ejemplos de cómo los estereotipos, muchas veces inconscientes ("*unconscious bias*"), están presentes en muchas situaciones (ver Bursztyl et al., 2017).

Los estereotipos que asignan distintos papeles a las mujeres en la economía, la familia o la sociedad suponen un auténtico freno para las mujeres. En particular, resulta muy preocupante un estereotipo común que asocian la capacidad de máximo nivel (brillantez, genialidad, etc.) con los hombres más que con las mujeres. Y más preocupante aun comprobar como estos estereotipos empiezan a afectar a edades muy tempranas. Bian, Leslie y Cimpian (2017) encuentran que las niñas de 6 años de edad tienen menos probabilidades que los niños de creer que los miembros de su género son "*realmente muy inteligentes*" (i.e. "*really, really smart*"). También encuentran que, a la edad de 6 años, las niñas comienzan a evitar las actividades que se considera que son solo para los niños que sean "*realmente inteligente*".

Posibles soluciones

Un último elemento que por seguro puede explicar una parte de las brechas de género en el mercado laboral son las políticas que, tanto desde el sector público, como desde las empresas, se pueden implementar para alcanzar la igualdad de género. Desde el sector público (ver Conde-Ruiz y Marra, 2017b) se puede actuar en dos áreas: por un lado, aquellas destinadas a mejorar la conciliación entre vida familiar y vida laboral, y a fomentar la corresponsabilidad entre los dos miembros de la pareja, y, por otro lado, aquellas cuyo objetivo es la corrección del problema de infra-representación femenina en puestos de liderazgo o favorecer la promoción dentro de las organizaciones.

Existen distintas opciones de políticas que promueven la conciliación. En primer lugar, se debería universalizar la educación de 0 a 3 años. Esta medida no solo facilita la incorporación de la mujer al mercado laboral, sino tam-

bién es clave para mejorar las habilidades no cognitivas de los niños y su posterior desarrollo intelectual (Heckman, Pinto y Savelyev, 2013). En segundo lugar, tenemos los permisos de paternidad. El apoyo de la pareja resulta clave para el éxito de la mujer en su trabajo. Se trata de repartir responsabilidades, no de delegar o “hacer favores”. La implicación de los padres no solo beneficia a los niños, sino que además, distintos estudios (Almqvist y Duvander, 2014) muestran que cuando los padres cogen más tiempo de baja paternal, tienden a repartir las tareas domésticas y de cuidado infantil de forma más equitativa. Por lo tanto, es clave introducir permisos de paternidad intransferibles y, o bien con incentivos para los padres que se acojan a ellos, o bien con un periodo obligatorio (probablemente de corta duración) y otro voluntario.

En tercer lugar, destacan las medidas destinadas a la flexibilidad del empleo para facilitar la conciliación tanto de hombres como de mujeres. Estas medidas afectarían a: i) la disponibilidad de trabajo a jornada parcial de calidad (como la flexibilización de la definición de la semana de trabajo, la existencia de trabajos compartidos, etc.); ii) la introducción de medidas de flexibilización (como la racionalización de los horarios, posibilidad de jornada comprimida, favorecer el tele-trabajo, etc.) en el mercado laboral y en los acuerdos sectoriales o a nivel de empresa de la negociación colectiva.

También destacan las medidas destinadas a incrementar la presencia de la mujer en el mercado laboral, favorecer la igualdad de oportunidades y abogar por un trato igualitario entre todos los trabajadores. Aquí se incluirían las actuaciones para controlar los procesos de selección -procesos igualitarios, lenguaje no discriminatorio, etc.- (con medidas como los CV ciegos), así como reforzar las leyes de igualdad salarial y aumentar la transparencia salarial.

Por último, las instituciones también desempeñan un papel crucial en la determinación de los “techos de cristal”. Solo cuando las mujeres accedan a los puestos de decisión se conseguirán cambiar las normas para garantizar la igualdad de oportunidades entre géneros. Y muchos países están empezados a considerar la posibilidad de introducir políticas de cuotas. Italia, Francia o Alemania, se han unido recientemente a los países nórdicos, pioneros en la imposición de cuotas obligatorias de representación femenina en los consejos de Administración. La implementación de cuotas de género transitorias puede aumentar la representación femenina en puestos de autoridad, romper las redes masculinas tradicionales, aumentar la capacidad de dichas instituciones de beneficiarse de un conjunto de perspectivas

y valores diferentes y puede conllevar un aumento de los niveles de representación femenina en puestos de gestión intermedios por un efecto “cascada”. En la misma línea, el sector público debería liderar con el ejemplo y forzar la igualdad en los órganos superiores de la administración. Además, al promover el liderazgo femenino y la presencia de mujeres en las posiciones de mando, se rompen los estereotipos que asignan distintos papeles a las mujeres en la economía, la familia o la sociedad que suponen un auténtico freno para las mujeres y reducen la confianza en las niñas. Es imperativo que las niñas tengan referentes de mujeres líderes en todos los ámbitos para que se vuelvan mujeres seguras de sí mismas que luchen por alcanzar los puestos de mayor responsabilidad. Para romper el monopolio masculino y transitar de forma acelerada a un equilibrio con igualdad de oportunidades, se puede introducir una política de cuotas obligatorias, de forma gradual y temporal.

Aunque, es muy importante actuar desde el sector público, no debemos olvidar otros ámbitos de actuación. El sector privado, por ejemplo, debería fomentar la flexibilidad, mostrar ejemplos reales de los beneficios de la diversidad o preocuparse por impulsar mujeres líderes como mentoras para luchar contra estereotipos. Y, por último, cada uno de nosotros también podemos actuar a nivel individual en nuestro ámbito familiar, social y profesional; deberíamos hacer un esfuerzo continuado para ser conscientes de nuestro propio “sesgo inconsciente” (“*unconscious bias*”) y de la importancia de dar poder y confianza a las mujeres y niñas que nos rodean.

Referencias bibliográficas

- Alesina, A.; Giuliano, P. y Nunn, N. (2013): “On the origins of gender roles: women and the plough”. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Almqvist, A. y Duvander, A. (2014): “Changes in gender equality? Swedish fathers’ parental leave, division of childcare and housework”. *Journal of Family Studies*, 20(1), 19-27
- Booth, A. L. y Nolen, P. (2015): “Can risk-taking preferences be modified? Some experimental evidence”. *CESifo Economic Studies*, CESifo, 61(1), 7-32.
- Bian, L.; Leslie, S. y Cimpian, A. (2017): “Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests”. *Science*, 355(6323), 389-391.

- Bowles, H. R.; Babcock, L. y Lai, L. (2007): "Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Bursztyn, L.; Fujiwara, T. y Pallais, A. (2017): "'Acting wife': marriage market incentives and labor market investments". *American Economic Review*, 107(11), 3288-3319.
- Coate, S. y Loury, G. C. (1993): "Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?". *The American Economic Review*, 83(5), 1220-1240.
- Conde-Ruiz, J. I. y Marra de Artíñano, I. (2016): "Gender gaps in the Spanish labor market". *Studies on the Spanish Economy* eee2016-32, FEDEA.
- Conde-Ruiz, J. I.; Ganuza, J. y Profeta, P. (2017): "Statistical discrimination and the efficiency of quotas". Working Papers 2017-04, FEDEA.
- Conde-Ruiz, J. I. y Marra de Artíñano, I. (2017b): "Las brechas de género en el mercado laboral". *Investigación y Ciencia*, nº494, edición española de *Scientific American*.
- Del Boca, D. y Locatelli, M. (2006): "The determinants of motherhood and work status: a survey". IZA Discussion Paper No. 2414.
- Gneezy, U.; Niederle, M. y Rustichini, A. (2003): "Performance in competitive environments: gender differences". *Quarterly Journal of Economics*, 118, 1049-1074.
- Goldin, C. y Rouse, C. (2000): "Orchestrating impartiality: the impact of "blind" auditions on female musicians". *American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- Heckman, J.; Pinto, R. y Savelyev, P. (2013): "Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes". *American Economic Review*, 103(6), 1-35.
- Kleven, H.; Landais, C. y Søgaard, J. E. (2019): "Children and gender inequality: evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Niederle, M. y Vesterlund, L. (2007): "Do women shy away from competition? Do men compete too much?". *Quarterly Journal of Economics*, 122 (3), 1067-1101.



Alessandra Casarico

Bocconi University

Donde Research Center on Social Dynamics and Public Policy

CESifo

La mujer en la política: por qué son tan pocas y qué hacer al respecto

La desigualdad de empoderamiento entre hombres y mujeres en el ámbito de la política es mayor que en el ámbito de la economía. Según el índice de disparidad entre los géneros (Foro Económico Mundial, 2018), el mundo ha reducido esa brecha de género en la política solo un 23%. En Europa, las mujeres representan el 30% de los órganos legislativos y el 29,5% de los órganos de gobierno (EIGE, 2018). En 2019 las mujeres representaban el 40% del Parlamento Europeo, la proporción más elevada de la historia, pero, aun así, sigue lejos de la paridad.

¿A qué se debe esta desigualdad? ¿Por qué queremos eliminarla? ¿Existen políticas efectivas para promover el empoderamiento político de la mujer y reducir la brecha de género en el ámbito político? En esta contribución ofrezco una visión general de las investigaciones recientes que abordan las preguntas anteriores y que se plantean los desafíos futuros.

¿Por qué hay desigualdad de género en la representación política?

La subrepresentación de la mujer en la política puede derivarse de diferentes obstáculos en un proceso de reclutamiento político que tiene varios pasos. En primer lugar, es posible que las mujeres no estén dispuestas o no estén interesadas en competir por los escaños políticos; por ejemplo, por las limitaciones de tiempo asociadas al cuidado de sus hijos (v. Schlozman *et al.*, 1994), por falta de confianza en sí mismas, por falta de estímulo externo (Fox y Lawless, 2004) o por la menor rentabilidad del mercado político (Julio y Tavares, 2017). En segundo lugar, los partidos, en su papel de guardianes, pueden no elegir a mujeres como candidatas (por ejemplo, Kunovich y Paxton, 2005). En tercer lugar, los votantes pueden tener prejuicios contra las candidatas y no votar por ellas (v. Schwindt-Bayer *et al.*, 2010; Black y Erickson, 2003).

¿Por qué reducir la desigualdad de género en la política?

Independientemente de la importancia relativa de estas explicaciones, es importante hablar de las razones por las que el logro de un mayor empoderamiento político de la mujer debería ocupar un lugar destacado en la agenda política. Para empezar, la promoción de la participación de la mujer en la política se justifica por consideraciones de equidad (Stevens, 2007), ya que las mujeres representan el 50% de la población total con derecho a voto. Además, las mujeres políticas son menos corruptas y muestran más habilidades de cooperación y trabajo en equipo (Epstein *et al.*, 2005; Brollo y Troiano, 2016). La participación de la mujer en la política también puede crear modelos de conducta para otras mujeres, que pueden decidirse por una carrera política (Gilardi, 2015). Además, un organismo político equilibrado en materia de género puede tener un impacto en las políticas públicas y en la asignación de recursos a través de diferentes programas. Varios estudios recientes han estudiado la relación entre liderazgo político femenino y decisiones políticas. Ahora bien, si se quiere estudiar correctamente esta relación se necesita un entorno institucional en el que el equilibrio de género de los responsables de la formulación de políticas se determine exógenamente, para evitar la interpretación de que las diferentes opciones de política o entornos institucionales están causadas por el género de los responsables de la formulación de políticas, cuando en realidad es al revés. Utilizando la asignación aleatoria de los escaños reservados a las mujeres, Chattopadhyay y Duflo (2004) constatan que las mujeres líderes en la India asignan más recursos a las inversiones que son más relevantes para su propio género, lo que sugiere que la representación descriptiva implica también una representación sustantiva. De nuevo con datos de la India, Clots-Figueras (2011) concluye que el

género de los políticos tiene un impacto en sus decisiones políticas, siendo el efecto mediado por la posición social. Para Brasil, Brollo y Troiano (2016) demuestran que las ciudades dirigidas por alcaldesas tienen mejores indicadores de salud, reciben más transferencias federales y son menos propensas a la corrupción en las licitaciones públicas. Bas-karan y Hessami (2018) constatan que, en los municipios bávaros, una mayor proporción de mujeres en los consejos tiene un efecto causal positivo en la disponibilidad de servicios de guardería. Aprovechando la democracia directa en Suiza, Funk y Gathmann (2015) concluyen que, en los referendos suizos, las mujeres apoyan la asignación de recursos a sanidad, protección del medio ambiente, defensa y bienestar. En un trabajo reciente, Casarico *et al.* (2019) demuestran que en los municipios italianos, durante el período 2000-2015, las alcaldesas recaudan más ingresos y gastan más que los hombres. Cuando el gobierno central obliga a aplicar recortes, las alcaldesas reducen los gastos más que los hombres.

En contraste con estas contribuciones, que reflejan la importancia del género en las decisiones políticas, Ferreira y Gyourko (2014) llegan a la conclusión de que, por el hecho de ser mujeres, en Estados Unidos las alcaldesas no tienen un impacto específico en los gastos municipales, el empleo y los índices de criminalidad. Según datos de Bagues y Campa (2017), el género de los concejales españoles no implica diferencias en el gasto en los temas que más preocupan a las mujeres. Gagliarducci y Paserman (2012) encuentran que en los municipios italianos gobernados por mujeres, la probabilidad de que no terminen su mandato es mayor que en el caso de los hombres. Sin embargo, no encuentran efectos significativos en los déficits presupuestarios, los ingresos y las inversiones.

Cabe señalar que, al tratar de evaluar el impacto de la creciente presencia de mujeres en la política, los economistas han tendido a centrarse directamente en los resultados de las políticas, medidos, por ejemplo, por los niveles de gasto o las asignaciones del gobierno. No obstante, como bien señalan Escobar-Lemmon y Taylor-Robinson (2014), plantearse cambios de resultados en las políticas es un listón bastante elevado porque, al fin y al cabo, «la política es llegar a acuerdos, de modo que ningún grupo obtiene lo que quiere todo el tiempo» (página 5).

¿Qué políticas son efectivas para el empoderamiento de las mujeres?

Si hay razones para apoyar un mayor empoderamiento político de la mujer, ¿qué herramientas políticas han resultado más eficaces para alcanzar ese objetivo? Las cuotas de

género son un instrumento de política muy difundido para fortalecer la representación política de la mujer y la forma en que se aplican difiere de un país a otro. Algunos países aplican las cuotas por ley en las listas de candidatos; otros aplican cuotas voluntarias a nivel de partido. Cuando hay cuotas por ley, a menudo se establecen a diferentes niveles, generalmente entre un tercio y la mitad de la lista.

En realidad, sin embargo, las cuotas de género son una herramienta política muy polémica. La principal objeción al uso de este instrumento es que no obedece a la meritocracia: se eligen individuos menos cualificados que no darán tan buenos resultados, por lo que se puede derivar una pérdida de eficiencia (Holzer y Neumark, 2000). Los efectos de las cuotas de género en el empoderamiento de la mujer son heterogéneos. Han demostrado ser eficaces para aumentar la representación femenina en la política local en Italia (v. por ejemplo, De Paola *et al.*, 2010, 2014); en España han tenido peores resultados (Bagues y Esteve-Volart, 2012; Bagues y Campa, 2017; Casas-Arce y Saiz, 2015). Además de valorar si las mujeres obtienen más escaños gracias a las políticas de acción afirmativa, es importante evaluar su impacto en la calidad de los políticos. En contra de la expectativa de que las cuotas empeoren la calidad de los políticos elegidos, Baltrunaite *et al.* (2014) muestran que la calidad de los políticos elegidos mejoró en los municipios italianos que votaron con cuotas de género en la lista de candidatos. En Besley *et al.* (2017), los resultados son similares para Suecia.

Si bien las cuotas de género actúan directamente sobre el comportamiento de los partidos, la subrepresentación de las mujeres también puede deberse a las preferencias expresadas en las urnas. Baltrunaite *et al.* (2019) analizan un paquete de políticas introducido en Italia en 2012: las cuotas de género en las listas de candidatos y la votación de doble preferencia condicionada al género. Con este sistema los votantes pueden expresar dos preferencias en lugar de una, siempre y cuando se vote por candidatos de diferente sexo. La ley está pensada para todos los municipios italianos con más de 5.000 habitantes, y hemos utilizado este umbral para comprender si los municipios situados justo por debajo o por encima se comportan de manera diferente en cuanto a la proporción de mujeres elegidas para el consejo municipal. En primer lugar, estimamos que esta iniciativa política conduce a un aumento de 18 puntos porcentuales en la proporción de mujeres políticas elegidas. En segundo lugar, para investigar los mecanismos de funcionamiento de la política, hemos recogido datos sobre las listas de candidatos y los votos de preferencia, y detectamos que los votos de preferencia tienen un papel importante para el empoderamiento político de la

mujer. En tercer lugar, analizamos el comportamiento de los votantes con los votos de preferencia en elecciones de otros órganos de gobierno de jerarquía superior para estudiar posibles efectos indirectos de esa política. Encontramos algunas evidencias que demuestran que también se hubieron algunos votos preferenciales para mujeres en las elecciones regionales, donde no hay medidas de acción afirmativa. Esto sugiere que incluso las medidas políticas no vinculantes, como la votación de doble preferencia, pueden tener efectos más allá de su objetivo directo.

Conclusiones

Queda aún mucho margen de mejora para reducir la desigualdad de género en la política. La reducción o el cierre de esta brecha aportaría importantes beneficios económicos y sociales, y debería ocupar un lugar prioritario en el programa de políticas de todos los países, especialmente los que están más lejos de la igualdad de género. Existen políticas efectivas para favorecer el empoderamiento político de las mujeres y no van en detrimento de la calidad de los representantes. Una buena estrategia para «lograr el cambio» puede ser involucrar a los votantes.

Referencias bibliográficas

Bagues, M. y Campa, P. (2018): "Can gender quotas in candidate lists empower women? Evidence from a regression discontinuity design". CEPR Discussion Paper No. 12149, IZA Discussion Paper No. 10888.

Bagues, M. y Esteve-Volart, B. (2012): "Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish senate". *Journal of Public Economics*, 96, 387-399.

Baltrunaite, A.; Bello, P.; Casarico, A. y Profeta, P. (2014): "Gender quotas and the quality of politicians". *Journal of Public Economics*, 118, 62-74.

Baltrunaite, A.; Casarico, A.; Profeta, P. y Savio, G. (2019): "Let the voters choose women". *Journal of Public Economics* (forthcoming).

Baskaran, T. y Hessami, Z. (2018): "Does the election of a female leader clear the way for more women in politics?". *American Economic Journal: Economic Policy*, 10(3), 95-121.

Besley, T.; Folke, O.; Persson, T. y Rickne, J. (2017): "Gender quotas and the crisis of the mediocre man:

theory and evidence from Sweden". *American Economic Review*, 107(8), 2204-42.

Black, J. H. y Erickson, L. (2003): "Women candidates and voter bias: do women politicians need to be better?". *Electoral Studies*, 22(1), 81-100.

Brollo, F. y Troiano, U. (2016): "What happens when a woman wins an election? Evidence from close races in Brazil". *Journal of Development Economics*, 122, 28-45.

Casarico, A.; Lattanzio, S. y Profeta, P. (2019): "Women, local public finance and fiscal adjustment". Dondena Working Paper No. 133.

Casas-Arce, P. y Saiz, A. (2015): "Women and power: unwilling, ineffective, or held back?". *Journal of Political Economy*, 123(3), 641-669.

Chattopadhyay, R. y Duflo, E. (2004): "Women as policy makers: evidence from a randomized policy experiment in India". *Econometrica*, 72(5), 1409-43.

Clots-Figueras, I. (2011): "Women in politics: evidence from the Indian States". *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 664-690.

De Paola, M.; Scoppa, V. y Lombardo, R. (2010): "Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules". *Journal of Public Economics*, 94(5-6), 344-353.

De Paola, M.; Scoppa, V. y De Benedetto, M. A. (2014): "The impact of gender quotas on electoral participation: evidence from Italian municipalities". *European Journal of Political Economy*, 35, 141-157.

EIGE (2018). Women and Men in Decision-making. Online access.

Epstein, M. J.; Niemi, R. G. y Powell, L. W. (2005): "Do women and men state legislators differ?", en Thomas, S. y Wilcox, C. (eds.), *Women and elective politics: past, present and future*. Oxford University Press.

Escobar-Lemmon, M. y Taylor-Robinson, M. (2014): *Representation: the case of women*. Oxford University Press.

Ferreira, F. y Gyourko, J. (2014): "Does gender matter for political leadership? The case of U.S. mayors". *Journal of Public Economics*, 112, 24-39.

Fox, R. L. y Lawless, J. L. (2004): "Entering the arena? Gender and the decision to run for office". *American Journal of Political Science*, 48(2), 264-280.

Funk, P. y Gathmann, C. (2015): "Gender gaps in policy making: evidence from direct democracy". *Economic Policy*, 30(81), 141-181.

Gagliarducci, S. y Paserman, D. (2012): "Gender interactions within hierarchies: evidence from the political arena". *The Review of Economic Studies*, 79(3), 1021-1052.

Gilardi, F. (2015): "The temporary importance of role models for women's political representation". *American Journal of Political Science*, 59(4), 957-970.

Holzer, H. y Neumark, D. (2000): "Assessing affirmative action". *Journal of Economic Literature*, 38(3), 483-568.

Julio, P. y Tavares, J. (2017): "The good, the bad, and the different: can gender quotas raise the quality of politicians?". *Economica*, 84(335), 454-479.

Kunovich, S. L. y Paxton, P. (2005): "Pathways to power: the role of political parties in women's national political representation". *American Journal of Sociology*, 111(2), 505-552.

Schlozman, K. L.; Burns, N. y Verba, S. (1994): "Gender and the pathways to participation: the role of resources". *The Journal of Politics*, 56(04), 963-990.

Schwindt-Bayer, L. A.; Malecki, M. y Crisp, B. F. (2010): "Candidate gender and electoral success in single transferable vote systems". *British Journal of Political Science*, 40(03), 693-709.

Stevens, A. (2007): *Women, power and politics*. Palgrave Macmillan.

Fòrum Econòmic Mundial (2018): *The Global Gender Gap Report*. Geneva: World Economic Forum.



Lidia Farré
Universitat de Barcelona
IAE-CSIC

Normas sociales y desigualdades de género: estudio de los resultados recientes

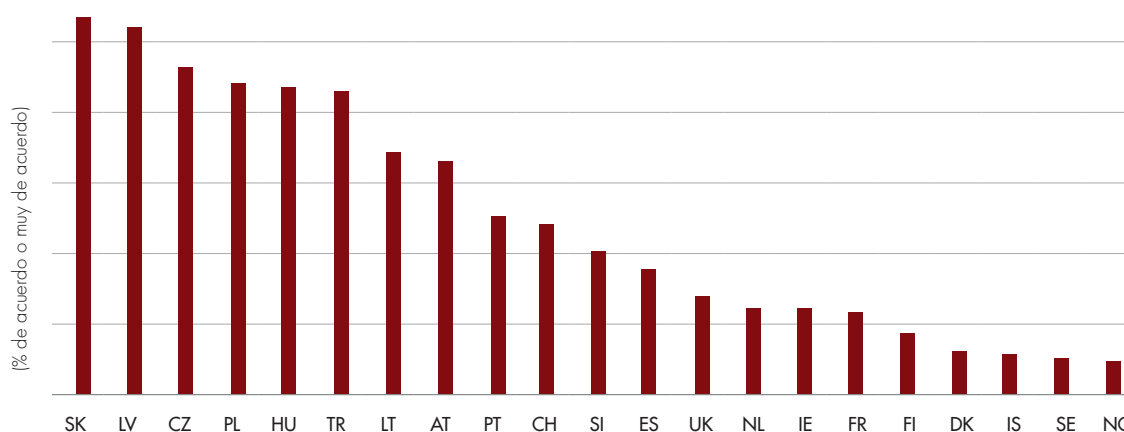
La desigualdad de género en el mercado laboral persiste. Explicaciones tradicionales como las diferencias en capital humano o la presencia de discriminación, ya no son suficientes para explicar la prevalencia de las brechas de género en países desarrollados y los investigadores han tenido que buscar explicaciones alternativas (Bertrand, 2011). Entre estas explicaciones, la existencia de normas sociales sobre qué es lo que debes hacer si eres hombre y lo que debes hacer si eres mujer adquiere un protagonismo importante para explicar la desigualdad de género.

Akerlof y Kranton (2000) hicieron un modelo para entender las implicaciones económicas de las normas sociales. A partir de ideas procedentes del ámbito de la sociología, definen la *identidad* como un sentido de pertenencia a una categoría social con una conducta determinada. Según su modelo, la identidad influye sobre las decisiones económicas de los individuos porque desviarse del comportamiento asociado a una determinada categoría está penaliza-

do. En el caso de la identidad de género, se trabaja con dos categorías: *hombre* y *mujer*. En este caso, la existencia de un comportamiento o norma que establece que *los hombres tienen que ser el soporte económico de la familia* y *las mujeres las amas de casa* puede explicar, por ejemplo, la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que las desviaciones de esta norma reducen el bienestar individual.

La prevalencia de las normas sociales de género se confirma en encuestas de opinión pública como la del International Social Survey Program (ISSP, 2012). El Gráfico 1 muestra el porcentaje de personas de distintos países que están *de acuerdo* o *muy de acuerdo* con la siguiente afirmación: *El hombre tiene que ocuparse de ganar dinero; la mujer debe cuidar de la casa y la familia*. En una tercera parte de los países europeos incluidos en la encuesta de 2012, más de un 30% de los encuestados apoyaban el modelo de familia tradicional de especialización de tareas.

Gráfico 1: «El trabajo del hombre es ganar dinero; el de la mujer es cuidar de la casa y la familia»



Nota: SK: República Eslovaca; LV: Letonia; CZ: República Checa; PL: Polonia; HU: Hungría; TR: Turquía; LT: Lituania; AT: Austria; PT: Portugal; CH: Suiza; SI: Eslovenia; ES: España; UK: Reino Unido; NL: Países Bajos; IE: Irlanda; FR: Francia; FI: Finlandia; DK: Dinamarca; IS: Islandia; SE: Suecia; NO: Noruega
Fuente: International Social Survey Program 2012.

Gráfico 2 muestra la relación entre las normas sociales y la desigualdad de género. Para todos los países del Gráfico 1, se ha calculado la brecha de género a partir del sueldo de los trabajadores a jornada completa en 2016 y el porcentaje de encuestados en el ISSP que están de acuerdo con el modelo tradicional de familia. En el gráfico muestra una clara correlación positiva entre el diferencial salarial y la presencia de normas tradicionales.

En la literatura, existen importantes trabajos que analizan en profundidad la relación entre normas sociales y desigualdad de género. El estudio de Vella (1994) utiliza una muestra de jóvenes australianos para demostrar que los roles de género tradicionales tienen un importante efecto negativo sobre las decisiones de acumular capital humano y las decisiones relacionadas con el mercado laboral entre las mujeres. Fortin (2005), con datos de World Value Survey para 25 países de la OCDE, documenta que la prevalencia de una norma social que refuerza el papel de la mujer como ama de casa, medida a partir de la opinión individual respecto a la afirmación «ser ama de casa es igual de satisfactorio que tener un trabajo remunerado» es un buen indicador de la participación femenina en el mercado de trabajo.

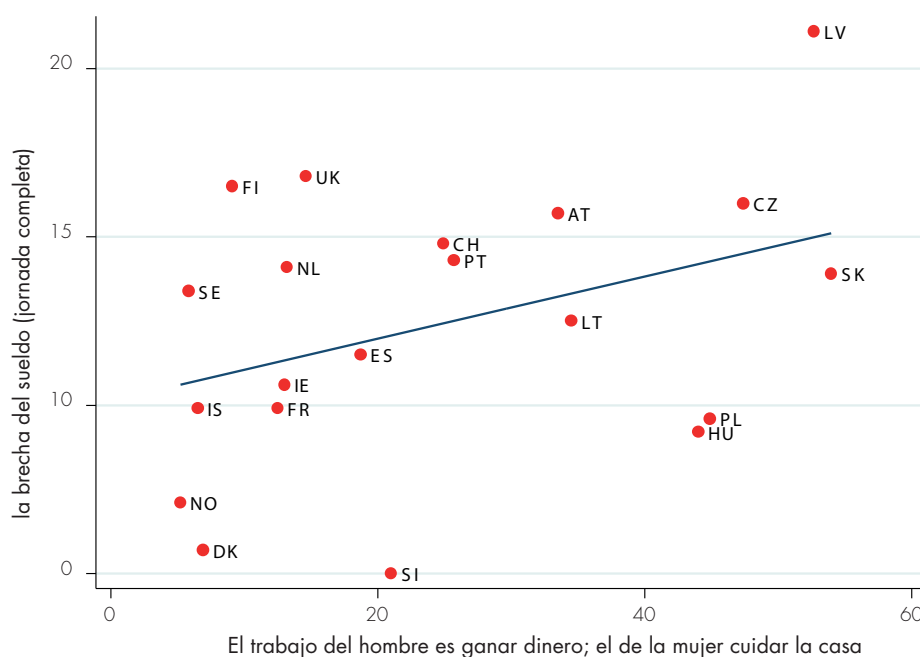
La influencia de las normas de género en las decisiones sociales y económicas de los individuos también se ha analizado en el estudio de Bertrand *et al.* (2015). Estos autores demuestran que, de acuerdo con la idea que *en una pareja, el hombre tiene que ganar más dinero que la mujer*, la

distribución de la renta familiar relativa en los EE.UU. sufre una fuerte caída cuando la mujer empieza a ganar más que el marido. Bertrand *et al.* también constatan que el incumplimiento de esta norma de género aumenta la desigualdad en la distribución de tareas domésticas dentro de la familia, disminuye la satisfacción matrimonial y aumenta la probabilidad de divorcio.

Varios trabajos han destacado el papel de tener hijos para entender la persistencia de la desigualdad de género. En un artículo reciente, Kleven *et al.* (2019a) sugieren que la penalización por tener hijos que sufren mayoritariamente las mujeres tiene un origen cultural. En concreto, esta penalización parece derivar de la regla social que prescribe que tienen que ser las mujeres las que se encarguen de cuidar a los hijos. Utilizando datos de diversos países industrializados, los autores documentan una importante correlación positiva entre la penalización salarial por el hecho de tener hijos y la fracción de encuestados que están de acuerdo o muy de acuerdo con la siguiente afirmación (ISSP): *Las madres tienen que quedarse en casa hasta que los niños no tengan edad para ir al colegio.*

El estudio de Andresen y Nix (2019) aportan nuevos datos sobre la importancia de las normas sociales. En su trabajo estiman y comparan la penalización salarial por tener hijos en parejas del mismo sexo (tanto de hombres como de mujeres) y en las parejas heterosexuales. La hipótesis de los autores es que esta penalización debería evolucionar de ma-

Gráfico 2: Norma social y desigualdad de género



Nota: El eje horizontal muestra el porcentaje de encuestados que están de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación siguiente: El trabajo del hombre es ganar dinero; el de la mujer es cuidar de la casa. El eje vertical muestra la brecha de género en el sueldo a jornada completa.

Fuente: International Social Survey Program 2012 y OECD Family Database 2016.

nera distinta en parejas del mismo sexo, ya que las normas sociales no determinan quien se encarga del cuidado de los hijos. Efectivamente los autores constatan que, en las parejas formadas por dos mujeres (a diferencia de las parejas heterosexuales), la fuerte caída de ingresos de la mujer que ha dado a luz desaparece tras pasar unos años. En cuanto a las parejas compuestas por dos hombres, no se documenta penalización alguna por el hecho de tener hijos. Esta evidencia, contratada por una amplia batería de contrastes para comprobar su solidez, corrobora la importancia de las normas sociales sobre la desigualdad de género.

La literatura también ha hecho importantes avances para entender la formación y la evolución de las normas sociales. En general sabemos que las normas sociales son muy persistentes y difíciles de cambiar. Se ha demostrado que la opinión sobre el papel que debe tener la mujer en la sociedad está influenciada por las prácticas agropecuarias tradicionales (Alesina *et al.*, 2013) o por la estructura familiar prevalente en la Edad Media (Tur-Prats, 2015).

La transmisión intergeneracional de los roles de género contribuye a la persistencia de las normas sociales. Por ejemplo, el trabajo de Fernández *et al.* (2004) constata una correlación positiva muy marcada entre la situación en el mercado laboral de mujeres casadas y la situación que presentaban sus suegras. Esta regularidad empírica evidencia la transmisión entre generaciones de las preferencias sobre la situación de la mujer en el mercado laboral. Bertrand (2017) constata también que, con independencia de su género, las personas que crecen en familias no tradicionales (por ejemplo, madre soltera trabajadora) son más liberales en relación a las normas de género. Farré y Vella (2013) analizan la relación entre las actitudes respecto a los roles de género de dos generaciones de la National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) y, en este sentido, constatan una fuerte correlación positiva entre la manera de pensar de las madres y la de sus hijos. Finalmente, en una reciente publicación de Kleven *et al.* (2019b), se demuestra que el tamaño de la penalización salarial por tener hijos para las mujeres está muy correlacionado con el reparto de las tareas domésticas que vivieron esas mujeres durante su infancia.

Esta evidencia sugiera que algunas políticas públicas podrían tener efectos a largo plazo sobre la desigualdad de género si logran modificar la norma social. Por ejemplo, los permisos de paternidad persiguen una distribución más equilibrada del cuidado de los hijos en casa. Esta política puede reducir la desigualdad de género y mejorar las oportunidades en el mercado laboral de las mujeres que acaban de ser madres. Además, también puede afectar a

los resultados económicos de las generaciones más jóvenes, que quizá tengan una visión más progresista de los roles de género, al estar expuestos a un modelo de familia menos tradicional. Se necesita más investigación para comprender el papel de las políticas públicas en el cambio de las normas sociales y las implicaciones para la desigualdad de género.

Referencias bibliográficas

- Akerlof, G. A. y Kranton, R. (2010): "Identity economics". *The Economists' Voice*, 7(2).
- Alesina, A.; Giuliano, P. y Nunn, N. (2013): "On the origins of gender roles: women and the plough". *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Bertrand, M.; Kamenica, E. y Pan, J. (2015). "Gender identity and relative income within households". *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.
- Bertrand, M. (2019): "The gender socialization of children growing up in nontraditional families", in *AEA Papers and Proceedings*, American Economic Association, vol. 109, pages 115-121, May.
- Bertrand, M. (2011): "New perspectives on gender", in Ashenfelter, O. y Card, D. (eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 4B, pages 1543-1590. Elsevier.
- Farré, L. y Vella, F. (2013). "The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation". *Economica*, 80(318), 219-247.
- Fernández, R.; Fogli, A. y Olivetti, C. (2004): "Mothers and sons: preference formation and female labor force dynamics". *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299.
- Fortin, N. M. (2005): "Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries". *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Goldin, C. (2006): "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family". *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- ISSP Research Group (2012): *International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA No. 5900.

Kleven, H.; Landais, C.; Posch, J.; Steinhauer, A. y Zweimüller, J. (2019a): "Child penalties across countries: evidence and explanations", in AEA Papers and Proceedings, American Economic Association, vol. 109, pages 122-26, May.

Kleven, H.; Landais, C. y Søgaard, J. E. (2019b): "Children and gender inequality: evidence from Denmark". American Economic Journal: Applied Economics, 11(4), 181-209.

Nix, E. y Andresen, M. E. (2019): "What causes the child penalty? Evidence from same sex couples and policy reforms". Discussion Papers 902, Statistics Norway, Research Department.

OECD (2014): OECD Family Data Base: the Structures of Families.

Tur-Prats, A. (2019): "Family types and intimate-partner violence: a historical perspective". Review of Economics and Statistics, 101(5), 878-891.

Vella, F. (1994): "Gender roles and human capital investment: the relationship between traditional attitudes and female labour market performance". *Economica*, 191-211.

Casarico, Alessandra

Alessandra Casarico es profesora titular de Economía Pública en la Bocconi University, Italia. Es investigadora de CESifo y miembro del Consejo Asesor Científico de Ifo, Múnich. Entre 2014 y 2018, coordinó la Welfare State and Taxation Unit del Carlo F. Dondena Centre for Research on Social Dynamics and Public Policy, de Bocconi, donde ahora es investigadora. Es doctora por la University of Oxford. Sus principales intereses de investigación se centran en el amplio campo de la economía pública. Trabaja en el diseño y los efectos de las políticas de promoción de la igualdad de género, en el impacto económico de la fiscalidad y el estado de bienestar, así como en políticas de migración. Ha publicado en prestigiosas revistas internacionales como *Journal of Public Economics*, *Economic Journal*, *Regional Studies*, *Journal of Population Economics*, *Journal of Economic Inequality*, y *Regional Science and Urban Economics*. Ha colaborado en libros publicados por editores nacionales e internacionales. Participa en redes de investigación internacionales y ha coordinado proyectos de investigación financiados por la Comisión Europea sobre temas fiscales. Participa activamente en el debate político sobre la desigualdad de género y es miembro del Consejo de Redacción del web www.lavoce.info.

Conde-Ruiz, José Ignacio

José Ignacio Conde-Ruiz es Doctor en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid (con Premio Extraordinario), Profesor Titular de Fundamentos del Análisis Económico en la Universidad Complutense de Madrid, y sub-director de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). A propuesta del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social ha formado parte del Comité de Expertos encargado de desarrollar el Factor de Sostenibilidad de las pensiones en el año 2013. Es miembro del Foro de Expertos del Instituto Santalucía. También ha trabajado en la Oficina Económica del Presidente del Gobierno como Director General de Política Económica (2008-2010) y como Consultor Externo del Banco Mundial. Ha realizado trabajos de investigación y docencia en la Universitat Autònoma de Barcelona, en el European University Institute de Florencia, en la Università Bocconi en Milán y en la Universitat Pompeu Fabra. Sus áreas de investigación son la economía política, la economía pública (mercado de trabajo y sistema de pensiones) y la macroeconomía. Su investigación ha sido publicada en revistas académicas como *Review of Economic Studies*, *Journal of the European Economic Association*, *Journal of Public Economics*, *Economic Theory*, *The Economic Journal* y *Review of Economic Dynamics*. Es colaborador del blog www.nadaesgratis.es. Recientemente ha escrito el libro "¿Qué será de mi pensión?" (Península (Planeta))

Farré, Lúdia

Lúdia Farré es doctora en Economía por el European University Institute. Actualmente es profesora lectora en la Universitat de Barcelona. También es la vicepresidenta del Comité sobre la Situación de la Mujer en la Economía (COSME). Sus intereses de investigación se centran en el ámbito de la economía laboral, particularmente en género y migración. Ha publicado su trabajo en revistas académicas internacionales relevantes; entre otras, *Journal of Public Economics*, *Journal of Development Economics*, *Economica* o *Labor Economics*. Uno de sus artículos más recientes sobre migración fue galardonado en 2018 con el *Best Paper Award* de economía del trabajo. Ha participado asimismo en diferentes proyectos de investigación financiados por el programa Recercaixa, la Fundación Ramon Areces, entre otros.

Sorribas-Navarro, Pilar

Pilar Sorribas-Navarro es profesora agregada de Economía en la Universitat de Barcelona. Recibió el doctorado en la Universitat Autònoma de Barcelona en 2005. Ha sido investigadora invitada en la University of Warwick (2006), la University of Uppsala (2008) y la University of Toronto (2012). Su labor investigadora se centra en la economía pública, el federalismo fiscal y la economía política. Sus trabajos han sido publicados en revistas como *American Economic Journal: Applied Economics*, *Journal of Public Economics* y *European Journal of Political Economy*, *International Tax and Public Finance*, entre otras.

La bretxa de gènere: un problema que cal resoldre

L'Institut d'Economia de Barcelona (IEB) és un centre de recerca en Economia que té com a objectius fomentar i divulgar la recerca en economia, així com contribuir al debat i a la presa de les decisions de política econòmica.

La recerca dels seus membres se centra principalment a les àrees del federalisme fiscal; l'economia urbana; l'economia de les infraestructures i el transport; l'anàlisi de sistemes impositius; les polítiques públiques; i la sostenibilitat energètica.

Creat en 2001 en el si de la Universitat de Barcelona i reconegut per la Generalitat de Catalunya, l'IEB va rebre un important impuls en 2008 amb la constitució de la Fundació IEB (en la qual hi col·laboren Abertis, Agbar, La Caixa, Naturgy Energy, Saba, Ajuntament de Barcelona, Diputació de Barcelona, Universitat de Barcelona i la Universitat Autònoma de Barcelona). També acull la Càtedra de Sostenibilitat Energètica de la UB (finançada per la Fundació per a la Sostenibilitat Energètica i Ambiental) i la Càtedra UB Smart Cities.

A més de realitzar activitats relacionades amb la recerca acadèmica, l'IEB pretén donar a conèixer i difondre la recerca realitzada mitjançant l'organització de simposis i jornades, així com de diverses publicacions entre les quals cal destacar cada any l'Informe IEB sobre Federalisme Fiscal i Finances Públiques. L'IEB Report que el lector té a les seves mans, forma part d'aquest informe, si bé amb una periodicitat major i un contingut més àgil per poder adaptar-se millor a la canviant actualitat.

Les opinions expressades en l'Informe no reflecteixen les opinions de l'IEB.

Més informació www.ieb.ub.edu



Pilar Sorribas-Navarro
Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Universitat de Barcelona

La bretxa de gènere: un problema que cal resoldre

La bretxa de gènere¹ en el mercat laboral està molt present en els mitjans de comunicació i els debats polítics. S'ha demostrat clarament, per exemple, que la taxa de participació en el mercat laboral² i els salaris de les dones són inferiors als dels homes³. Però aquesta bretxa de gènere es manifesta en molts altres aspectes de la vida i en tots els països, amb independència del seu nivell de desenvolupament. La proporció de dones en risc de pobresa i exclusió és superior a la dels homes (Eurostat, 2018)⁴ i les dones tenen menys presència en els òrgans de presa de decisions: a la política, als càrrecs directius i als consells d'administració (WEF, 2018). D'altra banda, diversos estudis han demostrat que quan es fan avaluacions en diferents àmbits, no solen ser neutrals des del punt de vista del gènere. Per exemple, a la universitat, quan l'alumnat avalua el professorat, s'ha demostrat que sistemàticament puntuen pitjor les professores que els professors (v. Mengel et al., 2019)⁵. I aquesta bretxa no es limita al món adult. Per exemple, la qualificació en matemàtiques de les nenes és, en mitjana, inferior a la dels nens. Hi ha molts més nens que fan estudis d'STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) que no pas nenes (Carlana,

2019)⁶. Aquest desequilibri de gènere en les disciplines d'estudi és rellevant, ja que molts dels problemes més importants a què ens enfrontem —el canvi climàtic o el creixement econòmic, entre d'altres— els han de tractar persones de l'àmbit STEM.

Atès que les dones representen, aproximadament, el 50% de la població, no sembla just que hi hagi aquests desequilibris.⁷ De fet, no seria un problema si fossin el resultat de preferències dels homes i les dones, però sembla que no és el cas, a jutjar pel creixement del moviment feminista i la preocupació del sector públic per la igualtat (creació de ministeris d'Igualtat o formació de governs paritaris). Per actuar i reduir aquesta bretxa de gènere, cal conèixer-ne les causes. En aquest IEB report es presenten tres contribucions que es plantegen la bretxa de gènere des de tres perspectives diferents i fan propostes per reduir-la.

La contribució de José Ignacio Conde-Ruiz tracta la bretxa de gènere en el mercat laboral. Com l'autor argumenta, l'educació no explica la bretxa existent, ja que les dones estan igual o més formades (en funció de la cohort) que els homes. Una de les principals causes d'aquesta bretxa és la maternitat, combinada amb l'escassa flexibilitat del mercat laboral, les normes socials i els estereotips. Les idees preconcebudes o els estereotips tendeixen a penalitzar les dones en els processos de selecció.

¹ La bretxa de gènere es defineix com la diferència entre el valor d'una variable per als homes i les dones.

² El 2018, a la UE-28, la taxa de participació en el mercat de treball va ser del 72,4% per a les dones i del 84,4% per als homes.

³ El 2017, a la UE-27, la bretxa de gènere pel que fa als salaris va ser del 16,1% (EUROSTAT). Aquest indicador mesura la diferència entre el salari brut mitjà per hora pagat als homes i el que es paga a les dones, relativitzat pel que fa als dels homes.

⁴ El 2018, a la UE-27, la taxa de risc de pobresa i exclusió social (AROPE) va ser del 22,8% per a les dones i del 20,9% per als homes.

⁵ Aquest estudi emprà dades de gairebé 20.000 avaluacions d'alumnat de l'School of Business and Economics de la Universitat de Maastricht durant el període 2009-2013. Se'ls assigna, de manera aleatòria, un professor o professora, i les avaluacions es fan abans de saber la qualificació del curs.

⁶ Aquest estudi mostra —amb dades d'Itàlia, curs 2011-2012 i un examen estandaritzat de matemàtiques— que l'estereotip que tenen alguns professors que associen les matemàtiques amb els nens és una causa de les menors qualificacions que les nenes obtenen en aquesta matèria. Això es tradueix en una pèrdua de confiança de les nenes sobre la seva capacitat en matemàtiques i fa que siguin poques les que decideixin dur a terme estudis en l'àmbit STEM.

⁷ A més, com a efecte col·lateral, diferents estudis constaten que si s'augmentés la diversitat en el mercat de treball es generarien guanys econòmics (v. Ostry et al., 2018; EIGE, 2017).

Per la seva banda, Alessandra Casarico analitza la bretxa de gènere en la política, n'identifica les causes i les conseqüències. La seva contribució demostra amb evidències que, en la majoria de països, les polítiques implementades per dones són diferents a les dels homes. Les dones solen invertir més en polítiques que promouen la conciliació —com ara escoles bressol o atenció a la gent gran—; de fet, quan el sector públic no ho fa, les que se'n fan càrrec són principalment les dones. L'autora també evidencia que les quotes de gènere han aconseguit el seu objectiu: incrementar la participació femenina, sense perjudicar la qualitat dels polítics.

Finalment, la contribució de Lídia Farré argumenta la importància de les normes socials en l'existència i la magnitud de la bretxa de gènere. És molt difícil definir i mesurar aquestes normes socials. S'hi poden fer aproximacions mitjançant el percentatge de persones que consideren que « ser mestressa de casa és igual de satisfactori que tenir una feina remunerada », « en una parella, l'home ha de guanyar més diners que la dona » o « Les mares s'han de quedar a casa fins que els nens no tenen edat per anar a l'escola ». La magnitud de la bretxa de gènere en el mercat laboral correlaciona positivament amb aquestes mesures. A més, solen ser bastant persistents en el temps.

Per concloure, aquestes tres contribucions mostren i argumenten que, per reduir la bretxa de gènere, cal dur a terme actuacions en tres àmbits. Primer, el sector públic ha de fer polítiques que facilitin la conciliació familiar i laboral, com ara garantir l'accés a l'educació abans de l'edat obligatòria, estendre la durada de les baixes maternal/paternal i establir més quotes de gènere en els alts càrrecs de l'Administració pública. Segon, el sector privat hi pot contribuir, oferint més flexibilitat al mercat de treball i eliminant els biaixos implícits en els processos de selecció. Tercer, tots com a societat tenim una responsabilitat molt important per mitigar els estereotips i canviar les normes socials. L'educació i els rols de gènere que els nens i les nenes tenen dins i fora de casa són importants per a aquest canvi.

Referències bibliogràfiques

Carlana, M. (2019): "Implicit stereotypes: evidence from teachers' gender bias". *The Quarterly Journal of Economics*, 134 (3), 1163-1224.

European Institute for Gender Equality (2017): *Economic benefits of gender equality in the European Union. Overall economic impacts of gender equality*. Vilnius: EIGE.

Mengel, F.; Sauermann, J. i Zolitz, U. (2019): "Gender bias in teaching evaluations". *Journal of the European Economic Association*, 17(2), 535-566.

Ostry, J.D.; Alvarez, J.; Espinoza, R. i Papageorgiou, C. (2018): "Economic gains from gender inclusion: new mechanisms, new evidence". IMF Staff Discussion Note, SDN/18/06.

Fòrum Econòmic Mundial (2018). The Global Gender Gap Report. Geneva: World Economic Forum.



José Ignacio Conde-Ruiz
Universidad Complutense de Madrid
FEDEA

Bretxes de gènere en el mercat laboral: possibles causes i solucions

Les bretxes de gènere del mercat laboral constitueixen un element clau de la desigualtat d'un país. Aquestes bretxes, que sempre són negatives per a les dones, existeixen pràcticament en totes les dimensions que analitzem: l'atur, l'ocupació, la precarietat, els salaris, l'economia submergida, els càrrecs directius, l'emprenedoria, etc. La igualtat d'oportunitats entre homes i dones rep cada vegada més atenció i no és casualitat: assolir aquesta igualtat no és només una qüestió de justícia, sinó també d'eficiència econòmica. Aconseguir que les dones ocupin el lloc que els correspon en el mercat de treball implica no desapropiar el talent del 50% de la població. En una societat cada vegada més envellida, on la població en edat de treballar va perdent pes, eliminar la bretxa en el mercat laboral es convertirà en un objectiu prioritari de la política econòmica perquè esdevindrà el motor clau de creixement i productivitat.

Abans de passar a analitzar les possibles causes que puguin explicar les bretxes de gènere en el mercat laboral, comencem pel principi: l'etapa educativa. En la majoria dels països de l'OCDE la bretxa de gènere educativa és favorable a les dones, principalment en educació terciària. A Espanya, per exemple, des de fa més de vint anys les dones estan més ben preparades que els homes. En particular, les cohorts de dones amb educació superior a secundària van superar els homes l'any 1998 i amb educació terciària, l'any 1997.

Possibles causes

El principal candidat per explicar aquestes bretxes de gènere és la maternitat. És ben sabut que la maternitat tendeix a perjudicar les carreres de les dones, mentre que la paternitat pràcticament no perjudica els homes (l'anomenat

child penalty). Nombrosos estudis demostren que, quan les dones tenen fills, s'exposen a pitjors resultats que els homes en el mercat laboral: sous més baixos, taxa d'ocupació més baixa, feines més precàries, menys probabilitat de promoció, etc. És a dir, fins que es tenen fills, homes i dones es comporten de manera més o menys similar en el mercat laboral. Què és el que canvia amb l'arribada dels fills? És una qüestió de preferències; una qüestió cultural o norma social; una qüestió de com es reparteixen les tasques de la llar; una qüestió de discriminació en el mercat laboral o una qüestió de polítiques públiques d'ajuda a les famílies. O una combinació de tot plegat.

A nivell agregat, observem un fet molt interessant en els països industrialitzats. En els anys setanta, en els països on la taxa de fecunditat era més alta, la taxa de participació laboral femenina era més baixa. Aquest *trade-off* s'ha trencat en aquest segle. Precisament els països amb taxes de fecunditat més altes són els que tenen taxes de participació femenina més altes (v. Del Boca, Locatelli, 2006). I és que ara ens movem en taxes de fecunditat entre 1,3 o 2,1 fills per dona en edat fèrtil, mentre que en els anys setanta, aquestes taxes se situaven entre 3 o 4 fills per dona en edat fèrtil. És a dir, tenir fills no pot justificar l'existència de bretxes de gènere en el mercat laboral, sobretot en un món on les taxes de fecunditat són cada vegada més baixes. Cal dir que, en el repartiment de les tasques dins de la llar, més enllà de la baixa de maternitat, la bretxa és molt desfavorable a les dones, que són les que ho fan pràcticament tot. Conde-Ruiz i Marra (2016) mostren com els països amb més participació de les dones en el mercat laboral tendeixen a tenir un repartiment de tasques domèstiques més igualitari.

Kleven, Landais, Sogaard (2019), en un treball recent amb dades administratives de Dinamarca, han arribat a una conclusió molt interessant: les decisions de les mares tenen un efecte significatiu en la penalització per la maternitat de les seves filles. En particular, constaten que les dones que havien crescut en famílies amb mares treballadores tenen menys penalització per la maternitat. El treball suggereix que les dones estan molt influenciades per l'exemple de les seves mares quan decideixen conciliar feina i família. Per tant, podríem pensar que les normes socials o la cultura poden tenir un paper important en l'explicació de les bretxes de gènere. Aquest aspecte es desenvolupa a la contribució de Lídia Farré.

Diversos treballs amb experiments en laboratori han conclòs que els homes i les dones tenen diferents actituds i comportaments. De mitjana, les dones són significativament menys propenses que els homes a prendre decisions arriscades i a participar en entorns molt competitius (Gneezy *et al.*, 2003, i Niederle i Vesterlund, 2007). No hi ha proves concloents que aquestes diferències de gènere en trets psicològics es deguin a una diferència de naturalesa o de criança (*nature vs nurture*). Així, en un experiment de Booth i Nolen (2015) es constata que les actituds cap al risc i la competència de les nenes que han assistit a escoles segregades per sexe són similars a les dels nois. Finalment, també es troben bretxes de gènere en l'acompliment de les negociacions. Ara bé, aquestes diferències depenen del context: si les dones negocien per a un tercer en comptes de per a elles, l'acompliment en la negociació és més elevat (Bowles, Babcock i Lai, 2007).

Finalment, les bretxes de gènere es poden deure al fet que, per a les dones, les promocions o ascensos dins de les empreses o les organitzacions siguin més difícils que per als homes. Hi ha moltes dades que demostren que els processos de selecció no són neutres en matèria de gènere. L'exemple més emblemàtic el troben Goldin i Rouse (2000) quan analitzen l'impacte que va tenir la introducció de les audicions «a cegues». En els anys setanta les orquestres americanes van revisar la seva política per a les audicions per tal d'evitar la discriminació i es van instaurar les audicions «a cegues»: els candidats toquen els instruments darrere d'una mànega que n'oculta la identitat. Aquest canvi va comportar un augment espectacular en el nombre de dones músiques en les primeres cinc orquestres americanes, del 5% el 1970 al 25% el 1997.

D'altra banda, també s'ha comprovat que els individus prefereixen les persones que els són similars (se'n diu *homofília*). Però fins i tot en absència d'una clara preferència per les persones del mateix sexe, es pot produir

una *discriminació per selecció* (*screening discrimination*) pel simple fet que, en general, ens és més fàcil avaluar els candidats que s'assemblen a nosaltres (v. Coate i Loury, 1993). Per tant, en un entorn on els comitès de selecció són majoritàriament masculins, les dones estan en desavantatge en les promocions (v. Conde-Ruiz, Profeta i Ganuza, 2017). Finalment, també podríem tenir la *discriminació per estereotip* (*stereotyping discrimination*), quan els que han de contractar creuen que la productivitat mitjana difereix entre grups (encara que sigui un simple estereotip) i fan servir la pertinença a un grup com un senyal de la seva productivitat. Hi ha múltiples exemples de com els estereotips, moltes vegades inconscients (*unconscious bias*), són presents en moltes situacions (v. Bursztyn *et al.*, 2017).

Els estereotips que assignen diferents papers a les dones en l'economia, la família o la societat representen un autèntic fre per a les dones. En particular, és molt preocupant un estereotip molt estès que associa la capacitat de màxim nivell (brillantor, genialitat, etc.) amb els homes més que amb les dones. I és més preocupant encara comprovar que aquests estereotips es veuen en infants molt joves. Bian, Leslie i Cimpian (2017) constaten que, en comparació amb els nens, és menys probable que les nenes de 6 anys considerin que els membres del seu gènere (nenes) són realment molt intel·ligents (*really, really smart*). També constaten que, als 6 anys, les nenes comencen a evitar les activitats considerades només per a nens «realment intel·ligents».

Possibles solucions

Un últim element que, de ben segur, pot explicar una part de la bretxa de gènere en el mercat laboral són les polítiques que, tant des del sector públic com des de l'empresa, es poden aplicar per assolir la igualtat de gènere. Des del sector públic (v. Conde-Ruiz i Marra, 2017b), es pot actuar en dos sentits: d'una banda, per millorar la conciliació entre vida familiar i vida laboral, i fomentar la corresponsabilitat entre els dos membres de la parella, i d'altra banda, per corregir el problema de la infrarepresentació femenina en càrrecs de lideratge o per afavorir-ne la promoció dins de les organitzacions.

Hi ha diferents opcions de polítiques que promouen la conciliació. En primer lloc, s'hauria d'universalitzar l'educació de 0 a 3 anys. Aquesta mesura no tal sols facilita la incorporació de la dona al mercat laboral, sinó que també és clau per millorar les habilitats no cognitives dels infants i el seu posterior desenvolupament intel·lectual (Heckman, Pinto i Savelyev, 2013). En segon lloc, tenim els permisos de paternitat. El suport de la parella resulta

clau per a l'èxit de la dona en la feina. Es tracta de repartir responsabilitats, no de delegar o «fer favors». La implicació dels pares no tan sols beneficia els fills, sinó que, a més, diferents estudis (Almqvist i Duvander, 2014) mostren que, quan els pares agafen més temps de baixa paterna, solen compartir les tasques domèstiques i la cura dels fills de manera més equitativa. Per tant, és clau introduir permisos de paternitat intransferibles, bé amb incentius per als pares que s'hi acullen o bé amb un període obligatori (probablement de curta durada) i un altre de voluntari.

En tercer lloc, destaquen les mesures destinades a la flexibilitat de l'ocupació per facilitar la conciliació, tant d'homes com de dones. Aquestes mesures tenen a veure amb el següent: a) disponibilitat de llocs de treball de qualitat amb reducció de jornada (flexibilització de la setmana de treball, llocs de treball compartits, etc.); b) introducció de mesures de flexibilització (racionalització d'horaris, possibilitat de jornada intensiva, afavoriment del teletreball, etc.) en el mercat laboral i en els acords sectorials o a nivell d'empresa de la negociació col·lectiva.

També destaquen les mesures destinades a incrementar la presència de la dona en el mercat laboral, afavorir la igualtat d'oportunitats i advocar per un tracte igualitari entre tots els treballadors. Aquí s'inclourien les actuacions per controlar els processos de selecció —processos igualitaris, llenguatge no discriminatori, etc. (amb mesures com els CV cecs)—, i per reforçar les lleis d'igualtat salarial i augmentar la transparència salarial.

Finalment, les institucions també tenen un paper fonamental en la determinació dels «sostres de vidre». Només quan les dones accedeixin als llocs de presa de decisions s'aconseguirà canviar les normes per garantir la igualtat d'oportunitats entre gèneres. Molts països estan començant a considerar la possibilitat d'introduir quotes. Itàlia, França o Alemanya s'han unit recentment als països nòrdics, pioners en la imposició de quotes obligatòries de representació femenina en els consells d'Administració. La implementació de quotes de gènere transitòries pot augmentar la representació femenina en càrrecs d'autoritat, trencar les xarxes masculines tradicionals, augmentar la capacitat d'aquestes institucions de beneficiar-se d'un conjunt de perspectives i valors diferents, i pot comportar un augment dels nivells de representació femenina en llocs de gestió intermedis per un efecte «cascada».

En la mateixa línia, el sector públic hauria de donar exemple i forçar la igualtat en els òrgans superiors de l'Ad-

ministració. A més, en promoure el lideratge femení i la presència de dones en els càrrecs directius, es trenquen els estereotips que assignen diferents papers a les dones en l'economia, la família o la societat, uns estereotips que imposen un autèntic fre a les dones i afecten la confiança de les nenes. És imperatiu que les nenes tinguin referents de dones líders en tots els àmbits perquè es tornin dones amb seguretat que lluitin per aconseguir els llocs de més responsabilitat. Per trencar el monopoli masculí i transitar de forma accelerada a un equilibri amb igualtat d'oportunitats, es pot introduir una política de quotes obligatòries, de manera gradual i temporal.

Encara que és molt important actuar des del sector públic, no hem d'oblidar els altres àmbits d'actuació. El sector privat, per exemple, hauria de fomentar la flexibilitat; mostrar exemples reals dels beneficis de la diversitat o preocupar-se per impulsar dones líders com a mentores per lluitar contra els estereotips. Finalment, cadascun de nosaltres també podem actuar individualment, en el nostre àmbit familiar, social i professional. Hauríem de fer un esforç continuat per adonar-nos del nostre «biaix inconscient» (*unconscious bias*) i de la importància de donar poder i confiança a les dones i a les nenes que ens envolten.

Referències bibliogràfiques

- Alesina, A.; Giuliano, P. i Nunn, N. (2013): "On the origins of gender roles: women and the plough". *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Almqvist, A. i Duvander, A. (2014): "Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework". *Journal of Family Studies*, 20(1), 19-27
- Booth, A. L. i Nolen, P. (2015): "Can risk-taking preferences be modified? Some experimental evidence". *CESifo Economic Studies*, *CESifo*, 61(1), 7-32.
- Bian, L.; Leslie, S. i Cimpian, A. (2017): "Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests". *Science*, 355(6323), 389-391.
- Bowles, H. R.; Babcock, L. i Lai, L. (2007): "Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.

- Bursztyrn, L.; Fujiwara, T. i Pallais, A. (2017): "Acting wife': marriage market incentives and labor market investments". *American Economic Review*, 107(11), 3288-3319.
- Coate, S. i Loury, G. C. (1993): "Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?". *The American Economic Review*, 83(5), 1220-1240.
- Conde-Ruiz, J. I. i Marra de Artíñano, I. (2016): "Gender gaps in the Spanish labor market". *Studies on the Spanish Economy* eee2016-32, FEDEA.
- Conde-Ruiz, J. I.; Ganuza, J. i Profeta, P. (2017): "Statistical discrimination and the efficiency of quotas". Working Papers 2017-04, FEDEA.
- Conde-Ruiz, J. I. i Marra de Artíñano, I. (2017b): "Las brechas de género en el mercado laboral". *Investigación y Ciencia*, nº494, edición española de *Scientific American*.
- Del Boca, D. i Locatelli, M. (2006): "The determinants of motherhood and work status: a survey". IZA Discussion Paper No. 2414.
- Gneezy, U.; Niederle, M. i Rustichini, A. (2003): "Performance in competitive environments: gender differences". *Quarterly Journal of Economics*, 118, 1049-1074.
- Goldin, C. i Rouse, C. (2000): "Orchestrating impartiality: the impact of "blind" auditions on female musicians". *American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- Heckman, J.; Pinto, R. i Savelyev, P. (2013): "Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes". *American Economic Review*, 103(6), 1-35.
- Kleven, H.; Landais, C. i Søgaard, J. E. (2019): "Children and gender inequality: evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Niederle, M. i Vesterlund, L. (2007): "Do women shy away from competition? Do men compete too much?". *Quarterly Journal of Economics*, 122 (3), 1067-1101.



Alessandra Casarico

Bocconi University

Dondena Research Center on Social Dynamics and Public Policy

CESifo

La dona a la política: per què són tan poques i què s'hi pot fer

La desigualtat d'apoderament entre homes i dones en l'àmbit de la política és més gran que en l'àmbit de l'economia. Segons l'índex de disparitat entre gèneres (Fòrum Econòmic Mundial, 2018), el món ha reduït la bretxa de gènere en la política només un 23%. A Europa les dones representen el 30% dels òrgans legislatius i el 29,5% dels òrgans de govern (EIGE, 2018). L'any 2019 les dones representaven el 40% del Parlament Europeu, la proporció més alta de la història, però tot i així, la paritat encara queda lluny.

A què es deu aquesta desigualtat? Per què volem eliminar-la? Hi ha polítiques efectives per promoure l'apoderament polític de la dona i reduir la bretxa de gènere en l'àmbit polític? En aquesta contribució ofereixo una visió general de la recerca recent que mira de respondre a aquestes preguntes i que es planteja els desafiaments futurs.

Per què hi ha desigualtat de gènere en la representació política?

La subrepresentació de la dona en la política es pot explicar per diferents obstacles del procés de reclutament polític, que té diversos passos. En primer lloc, és possible que les dones no estiguin disposades o interessades a competir pels escons polítics; per exemple, perquè tenen una disponibilitat limitada perquè es cuiden dels fills (v. Schlozman *et al.*, 1994), perquè els falta confiança, perquè no tenen estímuls externs (Fox i Lawless, 2004) o perquè no els surt a compte entrar en política (Julio i Tavares, 2017). En segon lloc, els partits, dins el seu paper de guardians, poden no triar dones com a candidates (v., per exemple, Kunovich i Paxton, 2005). En tercer lloc, els votants poden tenir prejudicis contra les candidates i no votar-les (v. Schwindt-Bayer *et al.*, 2010, i Black i Erickson, 2003).

Per què reduir la desigualtat de gènere en la política?

A banda de la importància relativa d'aquestes explicacions, cal plantejar-se per què l'apoderament polític de la dona hauria d'ocupar un lloc destacat en l'agenda política. Per començar, la promoció de la participació de la dona en la política es justifica amb l'equitat (Stevens, 2007): les dones representen el 50% de la població total amb dret a vot. A més, les dones polítiques són menys corruptes i mostren més habilitats de cooperació i de treball en equip (Epstein *et al.*, 2005; Brollo i Troiano, 2016). La participació de la dona en la política també pot crear models de conducta per a altres dones, que potser es decidiran a entrar en política (Gilardi, 2015). I a banda d'això, un organisme polític equilibrat pel que fa al gènere pot tenir impacte en les polítiques públiques i en l'assignació de recursos a través de diferents programes. Diversos estudis recents han estudiat la relació entre el lideratge polític femení i les decisions polítiques. Per estudiar correctament aquesta relació, cal un entorn institucional en què l'equilibri de gènere dels responsables de la formulació de polítiques es determini exògenament, per evitar la interpretació que les diferents opcions de política o entorns institucionals estan causades pel gènere dels responsables de la formulació de polítiques, quan en realitat és a la inversa.

Utilitzant l'assignació aleatòria dels escons reservats a les dones, Chattopadhyay i Duflo (2004) constaten que les dones líders a l'Índia assignen més recursos a les inversions que són més rellevants per al seu gènere, fet que suggereix que la representació descriptiva implica també una representació substantiva. De nou amb dades de l'Índia, Clots-Figueras (2011) conclou que el gènere dels polítics té un impacte en les seves decisions polítiques, sent l'efec-

te mediat per la posició social. Al Brasil, Brollo i Troiano (2016) demostren que les ciutats dirigides per alcaldesses assoleixen indicadors de salut més positius, reben més transferències federals i són menys propenses a la corrupció en els concursos públics. Per la seva banda, Baskaran i Hessami (2018) constaten que, en els municipis bavaresos, una proporció de dones més elevada en els consells té un efecte causal positiu en la disponibilitat de serveis de llar d'infants. Aprofitant la democràcia directa a Suïssa, Funk i Gathmann (2015) mostren que, en els referèndums suïssos, les dones donen suport a l'assignació de recursos a la salut, la protecció de l'entorn, la defensa i el benestar. I en un treball recent, Casarico *et al.* (2019) constaten que, en els municipis italians, durant el període 2000-2015, les alcaldesses recaptaven més ingressos i gastaven més que els homes. Quan el govern central obligava a aplicar retallades, les alcaldesses reduïen les despeses més que els homes.

En contrast amb aquestes contribucions, que reflecteixen la importància del gènere en les decisions polítiques, Ferreira i Gyourko (2014) arriben a la conclusió que, pel fet de ser dones, als Estats Units les alcaldesses no tenen cap impacte concret en les despeses municipals, l'ocupació i els índexs de criminalitat. Segons dades de Bagues i Campa (2017), el gènere dels regidors espanyols tampoc no implica diferències de despesa en els temes que més preocupen les dones. Gagliarducci i Paserman (2012) conclouen que, en els municipis italians governats per dones, la probabilitat que no acabin el seu mandat és més alta que en el cas dels homes. No obstant això, no constaten efectes significatius en els dèficits pressupostaris, els ingressos i les inversions.

Cal assenyalar que, quan es mira d'avaluar l'impacte de la creixent presència de dones en la política, els economistes generalment se centren directament en els resultats de les polítiques, mesurats, per exemple, pels nivells de despesa o les assignacions de govern. Ara bé, com assenyalen Escobar-Lemmon i Taylor-Robinson (2014), plantejar el canvi de resultats en les polítiques és un llistó bastant elevat perquè, al cap i a la fi, «la política és arribar a acords, de manera que cap grup obté sempre el que vol» (pàgina 5).

Quines polítiques són efectives per a l'apoderament de les dones?

Si hi ha raons per donar suport a un apoderament polític més alt de la dona, quines eines són més eficaces per aconseguir aquest objectiu? Les quotes de gènere són un instrument de política molt estès per enfortir la representació política de la dona i la forma en què s'apliquen canvia d'un país a l'altre. Alguns països apliquen les quotes per

lleï en les llistes de candidats; d'altres apliquen quotes voluntàries a nivell de partit. Quan hi ha quotes per lleï, sovint s'estableixen a diferents nivells, generalment entre un terç i la meitat de la llista.

En realitat, però, les quotes de gènere són una eina política molt polèmica. La principal objecció a l'ús d'aquest instrument és que no obeeix a la meritocràcia: es trien individus menys qualificats que no obtindran tan bons resultats, per la qual cosa se'n pot derivar una pèrdua d'eficiència (Holzer i Neumark, 2000). Els efectes de les quotes de gènere en l'apoderament de la dona són heterogenis. Han demostrat ser eficaços per augmentar la representació femenina en la política local a Itàlia (v., per exemple, De Paola *et al.*, 2010, 2014); a Espanya han tingut pitjors resultats (Bagues i Esteve-Volart, 2012; Bagues i Campa, 2017; Casas-Arce i Saiz, 2015). A més de valorar si les dones obtenen més escons gràcies a les polítiques d'acció afirmativa, és important valorar l'impacte que tenen en la qualitat política. En contra de l'expectativa que les quotes empitjorin la qualitat dels polítics elegits, Baltrunaite *et al.* (2014) mostren que la qualitat dels polítics va millorar en els municipis italians que van votar amb quotes de gènere en la llista de candidats. Besley *et al.* (2017) obtenen resultats similars per a Suècia.

Si bé les quotes de gènere actuen directament sobre el comportament dels partits, la subrepresentació de les dones també pot ser el resultat de les preferències expressades a les urnes. Baltrunaite *et al.* (2019) analitzen un paquet de polítiques introduït a Itàlia el 2012: les quotes de gènere en les llistes de candidats i la votació de doble preferència condicionada al gènere. Amb aquest sistema els votants poden expressar dues preferències en lloc d'una, sempre que es voti per candidats de diferent sexe. La llei està pensada per a tots els municipis italians amb més de 5.000 habitants, i es fa servir aquest llistat per entendre si els municipis situats just per sota o per sobre es comporten de manera diferent pel que fa a la proporció de dones elegides en les eleccions municipals. En primer lloc, estimem que aquesta iniciativa política condueix a un augment de 18 punts percentuals en la proporció de dones polítiques elegides. En segon lloc, per investigar els mecanismes de funcionament de la política, vam recollir noves dades sobre les llistes de candidats i els vots de preferència, i vam comprovar que els vots de preferència tenen un paper important per a l'apoderament polític de la dona. En tercer lloc, també vam analitzar el comportament dels votants amb els vots de preferència en eleccions d'altres òrgans de govern de jerarquia superior, per estudiar possibles efectes indirectes d'aquesta política. Vam trobar algunes evidències que de-

mostraven que també s'havien emès vots preferencials per a dones en les eleccions regionals, on no hi ha mesures d'acció afirmativa. Això suggereix que, fins i tot les mesures polítiques no vinculants, com ara la votació de doble preferència, poden tenir efectes més enllà del seu objectiu directe.

Conclusions

Queda encara molt de camí per recórrer per reduir la desigualtat de gènere en la política. La reducció o el tancament de la bretxa de gènere aportaria importants beneficis econòmics i socials, i hauria d'ocupar un lloc prioritari en el programa de polítiques de tots els països, especialment els que estan més lluny de la igualtat de gènere. Hi ha polítiques efectives per afavorir l'apoderament polític de les dones i no van en detriment de la qualitat dels representants. Involucrar els votants per «aconseguir el canvi» pot ser una bona estratègia.

Referències bibliogràfiques

Bagues, M. i Campa, P. (2018): "Can gender quotas in candidate lists empower women? Evidence from a regression discontinuity design". CEPR Discussion Paper No. 12149, IZA Discussion Paper No. 10888.

Bagues, M. i Esteve-Volart, B. (2012): "Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish senate". *Journal of Public Economics*, 96, 387-399.

Baltrunaite, A.; Bello, P.; Casarico, A. i Profeta, P. (2014): "Gender quotas and the quality of politicians". *Journal of Public Economics*, 118, 62-74.

Baltrunaite, A.; Casarico, A.; Profeta, P. i Savio, G. (2019): "Let the voters choose women". *Journal of Public Economics* (forthcoming).

Baskaran, T. i Hessami, Z. (2018): "Does the election of a female leader clear the way for more women in politics?". *American Economic Journal: Economic Policy*, 10(3), 95-121.

Besley, T.; Folke, O.; Persson, T. i Rickne, J. (2017): "Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden". *American Economic Review*, 107(8), 2204-42.

Black, J. H. i Erickson, L. (2003): "Women candidates and voter bias: do women politicians need to be better?". *Electoral Studies*, 22(1), 81-100.

Brollo, F. i Troiano, U. (2016): "What happens when a woman wins an election? Evidence from close races in Brazil". *Journal of Development Economics*, 122, 28-45.

Casarico, A.; Lattanzio, S. i Profeta, P. (2019): "Women, local public finance and fiscal adjustment". Dondena Working Paper No. 133.

Casas-Arce, P. i Saiz, A. (2015): "Women and power: unwilling, ineffective, or held back?". *Journal of Political Economy*, 123(3), 641-669.

Chattopadhyay, R. i Duflo, E. (2004): "Women as policy makers: evidence from a randomized policy experiment in India". *Econometrica*, 72(5); 1409-43.

Clots-Figueras, I. (2011): "Women in politics: evidence from the Indian States". *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 664-690.

De Paola, M.; Scoppa, V. i Lombardo, R. (2010): "Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules". *Journal of Public Economics*, 94(5-6), 344-353.

De Paola, M.; Scoppa, V. i De Benedetto, M. A. (2014): "The impact of gender quotas on electoral participation: evidence from Italian municipalities". *European Journal of Political Economy*, 35, 141-157.

EIGE (2018). Women and Men in Decision-making. Online access.

Epstein, M. J.; Niemi, R. G. i Powell, L. W. (2005): "Do women and men state legislators differ?", en Thomas, S. i Wilcox, C. (eds.), *Women and elective politics: past, present and future*. Oxford University Press.

Escobar-Lemmon, M. i Taylor-Robinson, M. (2014): *Representation: the case of women*. Oxford University Press.

Ferreira, F. i Gyourko, J. (2014): "Does gender matter for political leadership? The case of U.S. mayors". *Journal of Public Economics*, 112, 24-39.

Fox, R. L. i Lawless, J. L. (2004): "Entering the arena? Gender and the decision to run for office". *American Journal of Political Science*, 48(2), 264-280.

Funk, P. i Gathmann, C. (2015): "Gender gaps in policy making: evidence from direct democracy". *Economic Policy*, 30(81), 141-181.

Gagliarducci, S. i Paserman, D. (2012): "Gender interactions within hierarchies: evidence from the political arena". *The Review of Economic Studies*, 79(3), 1021-1052.

Gilardi, F. (2015): "The temporary importance of role models for women's political representation". *American Journal of Political Science*, 59(4), 957-970.

Holzer, H. i Neumark, D. (2000): "Assessing affirmative action". *Journal of Economic Literature*, 38(3), 483-568.

Julio, P. i Tavares, J. (2017): "The good, the bad, and the different: can gender quotas raise the quality of politicians?". *Economica*, 84(335), 454-479.

Kunovich, S. L. i Paxton, P. (2005): "Pathways to power: the role of political parties in women's national political representation". *American Journal of Sociology*, 111(2), 505-552.

Schlozman, K. L.; Burns, N. i Verba, S. (1994): "Gender and the pathways to participation: the role of resources". *The Journal of Politics*, 56(04), 963-990.

Schwindt-Bayer, L. A.; Malecki, M. i Crisp, B. F. (2010): "Candidate gender and electoral success in single transferable vote systems". *British Journal of Political Science*, 40(03), 693-709.

Stevens, A. (2007): *Women, power and politics*. Palgrave Macmillan.

World Economic Forum (2018): *The global gender gap report 2018*. Geneva: World Economic Forum.

Fòrum Econòmic Mundial (2018): *The Global Gender Gap Report*. Geneva: World Economic Forum.



Lídia Farré
Universitat de Barcelona
IAE-CSIC

Normes socials i desigualtats de gènere: estudi dels resultats recents

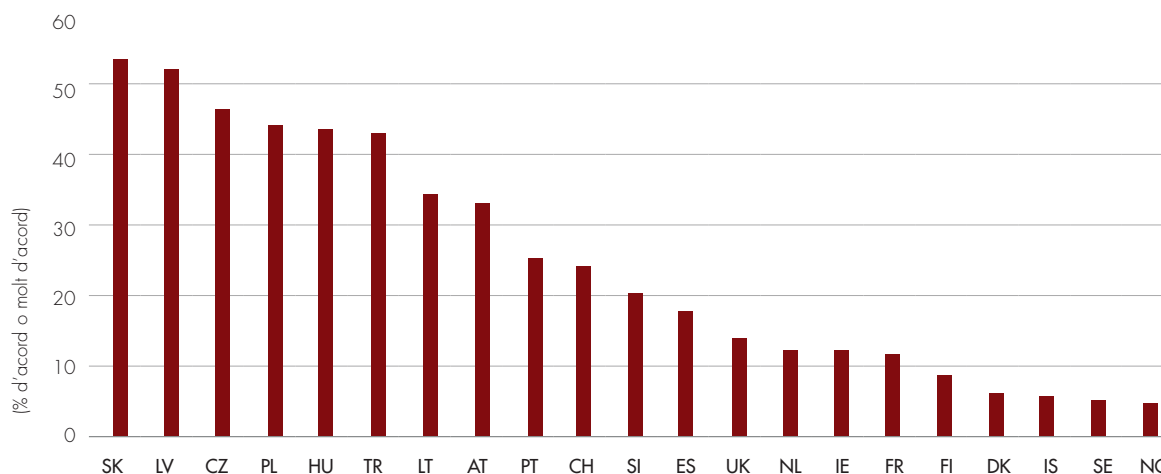
La desigualtat de gènere en el mercat laboral persisteix. Explicacions tradicionals com les diferències en capital humà o la presència de discriminació, ja no són suficients per explicar les persistents bretxes de gènere en països desenvolupats i els investigadors han hagut de buscar explicacions alternatives (Bertrand 2011). Entre aquestes explicacions, la prevalença de normes socials sobre el que cal fer si ets home i el que cal fer si ets dona adquireix un protagonisme important per entendre la desigualtat de gènere.

Akerlof i Kranton (2000) van crear un model per entendre les implicacions econòmiques de les normes socials. A partir d'idees procedents de l'àmbit de la sociologia, aquests autors defineixen la *identitat* com un sentit de pertinença a una categoria social amb una conducta determinada. Segons el seu model, la identitat influeix sobre les decisions econòmiques dels individus perquè desviar-se del comportament associat a una determinada categoria està pena-

litzat. En el cas de la identitat de gènere, es treballa amb dues categories: *home* i *dona*. En aquest cas, l'existència d'un comportament o norma que estableix que *els homes han de ser el suport econòmic de la família i les dones les mestresses de casa* pot explicar per exemple la menor participació de les dones en el mercat laboral, ja que les desviacions d'aquesta norma redueixen el benestar individual.

La prevalença de les normes socials de gènere es confirma en enquestes d'opinió pública com la de l'International Social Survey Program (ISSP, 2012). El Gràfic 1 mostra el percentatge de persones de diferents països que estan d'acord o molt d'acord amb la següent afirmació: *L'home ha d'ocupar-se de guanyar diners; la dona, de tenir cura de la casa i la família*. En una tercera part dels països europeus inclosos en l'enquesta de 2012, més d'un 30% dels enquestats donaven suport al model de família tradicional d'especialització de tasques.

Gràfic 1: «L'home ha d'ocupar-se de guanyar diners; la dona, de tenir cura de la casa i la família»



Nota: SK: República Eslovaca; LV: Letònia; CZ: República Txeca; PL: Polònia; HU: Hongria; TR: Turquia; LT: Lituània; AT: Àustria; PT: Portugal; CH: Suïssa; SI: Eslovènia; ES: Espanya; UK: Regne Unit; NL: Països Baixos; IE: Irlanda; FR: França; FI: Finlàndia; DK: Dinamarca; IS: Islàndia; SE: Suècia; NO: Noruega.
Font: International Social Survey Program 2012.

El Gràfic 2 mostra la relació entre les normes socials i la desigualtat de gènere. Per a tots els països del Gràfic 1, s'ha calculat la bretxa de gènere a partir del sou dels treballadors a jornada completa el 2016 i el percentatge d'enquestats en l'ISSP que estan d'acord amb el model tradicional de família. El gràfic mostra una clara correlació positiva entre el diferencial salarial i la presència de normes tradicionals.

En la literatura, trobem importants treballs que analitzen amb profunditat la relació entre les normes socials i la desigualtat de gènere. L'estudi de Vella (1994) fa servir una mostra de joves australianes per demostrar que els rols de gènere tradicionals tenen un important efecte negatiu sobre les decisions d'acumular capital humà i les decisions relacionades amb el mercat de treball entre les dones. Fortin (2005), amb dades de World Value Survey per a 25 països de l'OCDE, documenta que la prevalença d'una norma social que reforça el paper de la dona com a mestressa de casa, mesurada a partir de l'opinió individual envers l'afirmació «ser mestressa de casa és igual de satisfactori que tenir una feina remunerada» és un bon indicador de la participació femenina en el mercat de treball.

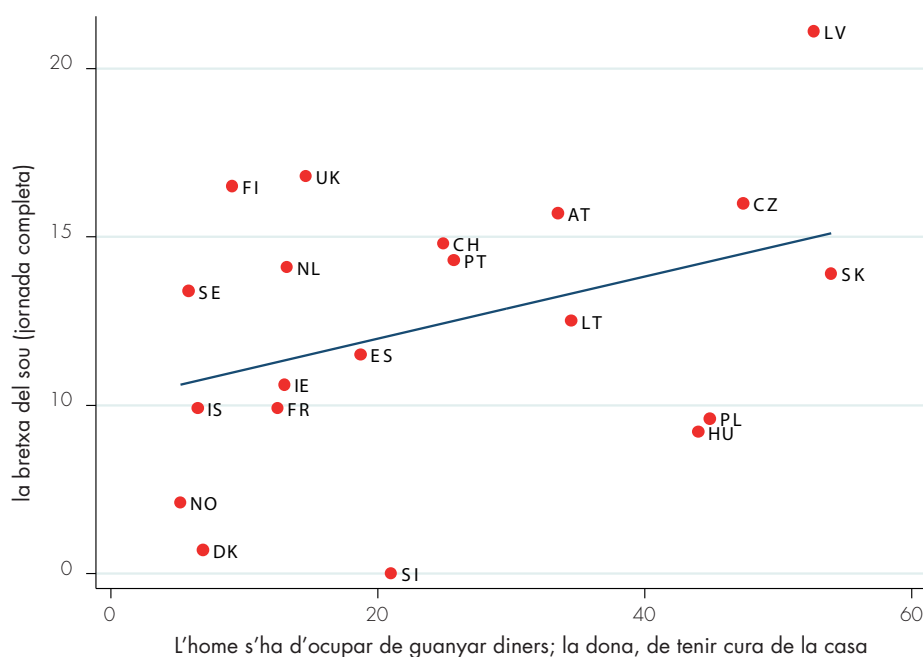
La influència dels rols de gènere sobre les decisions socials i econòmiques dels individus també s'ha demostrat a l'estudi de Bertrand *et al.* (2015). Aquests autors demostren que, d'acord amb la idea que *en una parella, l'home ha de guanyar més diners que la dona*, la distribució de la renda

familiar relativa als EUA pateix una forta caiguda quan la dona comença a guanyar més que l'home. Bertrand *et al.* també constaten que l'incompliment d'aquesta norma de gènere augmenta la desigualtat en la distribució de tasques domèstiques dins de la família, disminueix la satisfacció matrimonial i fa augmentar la probabilitat de divorci.

Diversos treballs han destacat el paper de la presència de fills per entendre la persistència de la desigualtat de gènere. En un article recent, Kleven *et al.* (2019a) suggereixen que la penalització per tenir fills que pateixen majoritàriament les dones té un origen cultural. En concret, aquesta penalització sembla derivar de la regla social que prescriu que han de ser les dones les que es facin càrrec dels fills. Fent servir dades per a diversos països industrialitzats, els autors documenten una important correlació positiva entre la penalització salarial pel fet de tenir fills i la fracció d'enquestats que estan d'acord o molt d'acord amb la següent afirmació (ISSP): *ISPP): Les mares s'han de quedar a casa fins que els nens no tenen edat per anar a l'escola.*

L'estudi de Andresen i Nix (2019) aporta noves dades sobre la importància de les normes socials. En el seu treball estimen i comparen la penalització salarial de tenir fills en parelles del mateix sexe (tant d'homes com de dones) i en les parelles heterosexuales. La hipòtesi dels autors és que aquesta penalització ha d'evolucionar de manera diferent en parelles del mateix sexe, ja que les normes socials no determinen qui té cura dels fills. Efectivament, els autors

Gràfic 2: Norma social i desigualtat de gènere



Nota: L'eix horitzontal mostra el percentatge d'enquestats que estan d'acord o molt d'acord amb l'afirmació següent: l'home s'ha d'ocupar de guanyar diners; la dona, de tenir cura de la casa i la família. L'eix vertical mostra la bretxa de gènere en el sou a jornada completa.

Font: International Social Survey Program 2012 i OECD Family Database 2016.

constaten que, en les parelles compostes per dues dones (a diferència de les parelles heterosexuales), la forta caiguda d'ingressos de la dona que ha donat a llum desapareix passats uns anys. Pel que fa a les parelles compostes per dos homes, no es registra cap penalització per tenir fills. Aquesta evidència, contrastada per una àmplia bateria de tests per comprovar-ne la solidesa, corrobora la importància de les normes socials sobre la desigualtat de gènere.

La literatura també ha fet importants avenços per entendre la formació i l'evolució de les normes socials. En general sabem que les normes socials són molt persistents i difícils de canviar. S'ha demostrat que l'opinió sobre el paper que ha de tenir la dona en la societat està influenciat per les pràctiques agropecuàries tradicionals (Alesina *et al.*, 2013) o per l'estructura familiar prevalent a l'edat mitjana (Tur-Prats, 2015).

La transmissió intergeneracional dels rols de gènere contribueix a la persistència de certes normes socials. Per exemple, el treball de Fernández *et al.* (2004) constata una correlació positiva molt marcada entre la situació en el mercat de treball de dones casades i la situació que presentaven les seves sogres. Aquesta regularitat empírica evidencia la transmissió entre generacions de les preferències sobre la situació de la dona en el mercat laboral. Bertrand (2017) constata també que, amb independència del seu gènere, les persones que creixen en famílies no tradicionals (per exemple, mare soltera treballadora) són més liberals pel que fa a les normes de gènere. Farré i Vella (2013) analitzen la relació entre les actituds respecte als rols de gènere de dues generacions de la National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) i, en aquest sentit, constaten una forta correlació positiva entre la manera de pensar de les mares i la dels seus fills. Finalment, en una recent publicació de Kleven *et al.* (2019b), es demostra que la penalització salarial de tenir fills per a les dones està molt correlacionada amb el repartiment de les tasques domèstiques que aquestes dones van veure a casa seva durant la seva infantesa.

Aquesta evidència suggereix que algunes polítiques públiques podrien tenir efectes a llarg termini pel que fa a la desigualtat de gènere si aconsegueixen modificar la norma social. Per exemple, els permisos de paternitat persegueixen una distribució més equilibrada de la cura dels fills a casa. Aquesta política pot reduir la desigualtat de gènere i millorar les oportunitats en el mercat laboral de les dones que acaben de ser mares. A més, també pot afectar els resultats econòmics de les generacions més joves, que potser tindran una visió més progressista dels rols de gènere, en estar exposats a un model de família menys tradicional. Cal més recerca per comprendre el paper de les polítiques pú-

bliques en el canvi de les normes socials i les implicacions per a la desigualtat de gènere.

Referències bibliogràfiques

- Akerlof, G. A. i Kranton, R. (2010): "Identity economics". *The Economists' Voice*, 7(2).
- Alesina, A.; Giuliano, P. i Nunn, N. (2013): "On the origins of gender roles: women and the plough". *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Bertrand, M.; Kamenica, E. i Pan, J. (2015). "Gender identity and relative income within households". *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.
- Bertrand, M. (2019): "The gender socialization of children growing up in nontraditional families", in *AEA Papers and Proceedings*, American Economic Association, vol. 109, pages 115-121, May.
- Bertrand, M. (2011): "New perspectives on gender", in Ashenfelter, O. i Card, D. (eds.), *Handbook of labor economics*, vol. 4B, pages 1543-1590. Elsevier.
- Farré, L. i Vella, F. (2013). "The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation". *Economica*, 80(318), 219-247.
- Fernández, R.; Fogli, A. i Olivetti, C. (2004): "Mothers and sons: preference formation and female labor force dynamics". *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299.
- Fortin, N. M. (2005): "Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries". *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Goldin, C. (2006): "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family". *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- ISSP Research Group (2012): International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV. GESIS Data Archive, Cologne. ZA No. 5900.
- Kleven, H.; Landais, C.; Posch, J.; Steinhauer, A. i Zweimüller, J. (2019a): "Child penalties across countries: evidence and explanations", in *AEA Papers*

and *Proceedings*, American Economic Association, vol. 109, pages 122-26, May.

Kleven, H.; Landais, C. i Søggaard, J. E. (2019b): "Children and gender inequality: evidence from Denmark". *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.

Nix, E. i Andresen, M. E. (2019): "What causes the child penalty? Evidence from same sex couples and policy reforms". Discussion Papers 902, Statistics Norway, Research Department.

OECD (2014): OECD Family Data Base: the Structures of Families.

Tur-Prats, A. (2019): "Family types and intimate-partner violence: a historical perspective". *Review of Economics and Statistics*, 101(5), 878-891.

Vella, F. (1994): "Gender roles and human capital investment: the relationship between traditional attitudes and female labour market performance". *Economica*, 191-211.

Casarico, Alessandra

Alessandra Casarico és professora titular d'Economia Pública a la Bocconi University, Itàlia. És investigadora de CESifo i membre del Consell Assessor Científic d'Ifo, Munic. Entre 2014 i 2018, va coordinar la Welfare State and Taxation Unit del Carlo F. Dondena Centre for Research on Social Dynamics and Public Policy, de Bocconi, on ara és investigadora. És doctora per la University of Oxford. Els seus principals interessos de recerca se centren en l'ampli camp de l'economia pública. Treballa en el disseny i els efectes de les polítiques de promoció de la igualtat de gènere, en l'impacte econòmic de la fiscalitat i l'estat de benestar, així com en polítiques de migració. Ha publicat en prestigioses revistes internacionals com *Journal of Public Economics*, *Economic Journal*, *Regional Studies*, *Journal of Population Economics*, *Journal of Economic Inequality*, i *Regional Science and Urban Economics*. Ha col·laborat en llibres publicats per editors nacionals i internacionals. Participa en xarxes de recerca internacionals i ha coordinat projectes de recerca finançats per la Comissió Europea sobre temes fiscals. Participa activament en el debat polític sobre la desigualtat de gènere i és membre del Consell de Redacció del web www.lavoce.info.

Conde-Ruiz, José Ignacio

José Ignacio Conde-Ruiz és doctor en Economia per la Universidad Carlos III de Madrid (Premi Extraordinari), professor titular de Fonaments de l'Anàlisi Econòmica a la Universidad Complutense de Madrid i subdirector de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). A proposta del Ministeri de Treball i de la Seguretat Social, va formar part del Comitè d'Experts encarregat de desenvolupar el factor de sostenibilitat de les pensions l'any 2013. És membre del Fòrum d'Experts de l'Institut Santalucía. També ha treballat a l'Oficina Econòmica del president de Govern com a director general de Política Econòmica (2008-2010) i com a consultor extern del Banc Mundial. Ha fet treballs de recerca i docència en la Universitat Autònoma de Barcelona, al European University Institute de Florència, a la Universita Bocconi de Milà i a la Universitat Pompeu Fabra. Els seus camps d'investigació són l'economia política, l'economia pública (mercat de treball i sistema de pensions) i la macroeconomia. La seva recerca ha estat publicada en revistes acadèmiques com *Review of Economic Studies*, *Journal of the European Economic Association*, *Journal of Public Economics*, *Economic Theory*, *The Economic Journal* i *Review of Economic Dynamics*. És col·laborador del blog www.nadaesgratis.es. Recentment ha escrit el llibre *¿Qué será de mi pensión?* (Ediciones Península).

Farré, Lúdia

Lúdia Farré és doctora en Economia pel European University Institute. Actualment és professora lectora a la Universitat de Barcelona. També és la vicepresidenta del Comitè sobre la Situación de la Mujer en la Economía (COSME). Els seus interessos de recerca se centren en l'àmbit de l'economia laboral, particularment en gènere i migració. Ha publicat en revistes acadèmiques internacionals rellevants; entre altres, *Journal of Public Economics*, *Journal of Development Economics*, *Economica* o *Labor Economics*. Un dels seus articles més recents sobre migració va ser guardonat en 2018 amb el *Best Paper Award* d'economia del treball. Ha participat, també, en diferents projectes de recerca finançats pel programa Recercaixa, la Fundación Ramon Areces, entre d'altres.

Sorribas-Navarro, Pilar

Pilar Sorribas-Navarro és professora agregada d'Economia a la Universitat de Barcelona. Es va doctorar a la Universitat Autònoma de Barcelona en 2005. Ha estat investigadora convidada a la University of Warwick (2006), la University of Uppsala (2008) i la University of Toronto (2012). La seva tasca investigadora se centra en l'economia pública, el federalisme fiscal i l'economia política. Els seus treballs han estat publicats en revistes com *American Economic Journal: Applied Economics*, *Journal of Public Economics* i *European Journal of Political Economy*, *International Tax and Public Finance*, entre d'altres.

