

LA ECONOMÍA DE GÉNERO: UN CAMPO DE INVESTIGACIÓN EN EXPANSIÓN

Este artículo ha sido elaborado por Laura Hospido, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Introducción

La economía de género estudia las razones por las que hay diferencias entre hombres y mujeres en variables económicas tales como salarios, renta, horas de trabajo, tasas de pobreza, tiempo de ocio, y otras habitualmente empleadas por los economistas para medir bienestar. El análisis económico representa una aproximación útil para abordar estas cuestiones, pues ofrece tanto un marco teórico de estudio como herramientas estadísticas que permiten fundamentar la evaluación de políticas a favor de la igualdad entre sexos u otras que pueden afectar de manera específica a cada grupo¹. La investigación en este campo abarca multitud de aspectos y ha pasado a ocupar un lugar destacado por la creciente participación femenina en el mercado de trabajo —sin duda, uno de los cambios socioeconómicos más significativos del siglo XX [Goldin (2006)]— y por la mayor importancia que han adquirido las leyes sobre igualdad de oportunidades y otras medidas de discriminación positiva en la agenda política².

Con el objetivo de contribuir al avance de esta rama de la economía y promocionar el papel de las mujeres en la profesión económica, la Asociación Española de Economía (AEE) creó el Comité sobre la Situación de la Mujer en la Economía (COSME) en diciembre de 2006. Este comité es el equivalente español de otras estructuras internacionales, como *Women in Economics* (WinE) de la European Economic Association, *The Committee on the Status of Women in the Economics Profession* (CSWEP) de la American Economic Association o *The Committee for Women in Economics* (CWE) de la Royal Economic Society³. Una de las primeras actividades de este comité ha sido la organización del *Workshop COSME*, que tuvo lugar los días 1 y 2 de junio de 2009 en la sede del Banco de España en Madrid. El listado completo de los trabajos presentados en esta reunión científica se puede consultar en el anejo. A continuación se expone un breve resumen de estos trabajos y de la discusión suscitada durante esta reunión científica.

Temas de economía de género

DIFERENCIAS SALARIALES

Tradicionalmente, las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres se descomponen, siguiendo el método propuesto por Oaxaca (1973), o generalizaciones del mismo, en un componente consecuencia de que los individuos tienen características distintas y en otro, que no puede ser explicado por ese motivo, que suele atribuirse a discriminación. Tres de los trabajos presentados en la conferencia se fijan en aspectos muy relevantes en el mercado de trabajo español que no siempre se han tenido en cuenta en este tipo de descomposiciones: el efecto del tipo de contrato (indefinido frente a temporal) sobre el diferente crecimiento salarial en el caso de las madres respecto al de las mujeres sin hijos, el efecto del tipo de jornada (continua frente a partida) sobre el diferencial salarial por género, y la importancia del país de origen en el ritmo de asimilación de las mujeres inmigrantes.

1. La literatura teórica abarca desde el modelo pionero de Becker (1957) de discriminación «por gusto» a los modelos más recientes de discriminación estadística en contextos de información imperfecta o asimétrica [Arrow (1972), Phelps (1972), Coate y Loury (1993) y Moro (2003), entre otros]. 2. En España, la tasa de actividad femenina ha experimentado un cambio radical desde finales de los años setenta. Las mujeres de nacionalidad española se han incorporado de forma gradual y continua al mercado laboral, de manera que su tasa de actividad ha pasado de poco más de un 30% en el año 1977 hasta alcanzar casi el 60% en 2004 [Cuadrado et ál. (2007)]. 3. El consejo ejecutivo de COSME está constituido por Carmen Herrero (Universidad de Alicante) como presidenta, y por Miguel Ángel Ballester (Universitat Autònoma de Barcelona), Antonio Cabrales (Universidad Carlos III de Madrid), Laura Hospido (Banco de España) y Sara de la Rica (Universidad del País Vasco) como vocales. El comité está abierto a todos aquellos economistas interesados en participar llevando a cabo proyectos de investigación sobre la situación socioeconómica de la mujer.

Así, el trabajo de *Fernández y Lacuesta* estudia si el tipo de contrato (indefinido o temporal) condiciona el diferente éxito profesional de las mujeres con y sin hijos en España. Los resultados habituales en literatura muestran que las mujeres retrasan la formación de un hogar y, sobre todo, el nacimiento de su primer hijo hasta la obtención de un contrato indefinido [Mira y Ahn (2001), De la Rica e Iza (2005), García Ferreira y Villanueva (2007) y Gutiérrez-Domènech (2008)]. Los autores utilizan datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y encuentran que la brecha salarial de las madres respecto a las mujeres sin hijos se traduce en un crecimiento salarial un 15% menor cinco años después del nacimiento de su primer hijo. Pero tener un contrato indefinido no parece reducir ese diferencial. De hecho, evidencia adicional muestra que madres con contratos permanentes promocionan menos y reducen sus horas de trabajo en mayor medida que las madres con contratos temporales. En todo caso, el diseño particular de la MCVL hace que las cautelas asociadas al problema de la selección muestral deban extremarse, ya que la probabilidad de que una determinada mujer no esté en la muestra puede depender precisamente del tipo de contrato (si, por ejemplo, las madres con contrato temporal tienen una mayor probabilidad de no volver a trabajar tras su maternidad).

Por su parte, el trabajo de *Amuedo-Dorantes y De la Rica* trata de estimar el efecto sobre los salarios de la jornada continua en comparación con la jornada partida. A diferencia de otros países europeos, en España la incidencia de la jornada partida es relativamente elevada (50% para los hombres y 40% para las mujeres), a pesar de que este tipo de horario dificulta la conciliación⁴. Las autoras encuentran evidencia de que las mujeres parecen más dispuestas a sacrificar salario a cambio de la jornada continua, mientras que ese efecto no parece significativo para los hombres. Sin embargo, este resultado debe tomarse con cautela, pues puede no ser robusto a la elección de los instrumentos utilizados en la estimación. En cualquier caso, las implicaciones del tipo de jornada sobre la propia elección de ocupación o sobre otras variables — como tiempo dedicado a la familia, éxito escolar de los hijos, horas de sueño o salud a largo plazo — representan interesantes líneas de futura investigación.

Por último, el trabajo de *Nicodemo* analiza los diferenciales salariales de inmigrantes respecto a nativos, según país de origen y por género. La autora utiliza datos de la MCVL y compara la asimilación de los inmigrantes cuatro años después del momento de su primera afiliación a la Seguridad Social⁵. En general, los resultados muestran que existe una brecha salarial que favorece a los nativos frente a los inmigrantes, que ese diferencial varía en función del país de nacimiento del inmigrante y que las diferencias por género son más evidentes entre los inmigrantes. Además, se concluye que en gran medida dicho diferencial no se explica por características observables de los individuos, aunque en la discusión quedó patente la necesidad de mejorar algunos aspectos técnicos del trabajo.

Para evaluar la discriminación salarial por género, existe un enfoque alternativo, propuesto en primer lugar por Hellerstein y Neumark (1999), que utiliza datos emparejados de empresas y trabajadores para estimar las productividades relativas de varios tipos de trabajadores y sus salarios relativos. Bajo el supuesto de competencia perfecta en los mercados, cualquier diferencia en salarios que no refleje diferencias en productividades podrá considerarse discriminación. En su trabajo, *Bartolucci* relaja este último supuesto, permitiendo además que existan fricciones en el mercado de trabajo. Propone un modelo estructural de búsqueda que por primera vez se aplica a la obtención de una medida de discriminación salarial. A partir de la

4. Para estimar las ecuaciones salariales se tiene en cuenta, mediante el uso de variables instrumentales, que la elección de jornada puede depender, a su vez, de características no observables que también determinan el salario. 5. La autora utiliza técnicas de descomposición de las diferencias salariales a lo largo de la distribución de salarios de cada colectivo [Machado y Mata (2005) y Melly (2006)].

estimación de su modelo con datos alemanes, obtiene que las diferencias en productividad explican prácticamente la totalidad del diferencial salarial entre hombres y mujeres. Aunque esta teoría no tiene en cuenta períodos de inactividad, que para algunas mujeres pueden ser relevantes, los resultados apuntan a que la diferencia salarial por género puede explicarse en gran medida por diferencias en su productividad. Ahora bien, lo que no determina esta aproximación es qué factores generan estos diferenciales en productividad. Algunos trabajos recientes para más países —como Estados Unidos, Reino Unido o España [Bertrand et ál. (2008), Hospido (2009), Loprest (1992) y Manning y Swaffield (2008)]— señalan las diferencias en horas de trabajo, interrupciones en la carrera laboral, ausencias, o la segregación ocupacional por género, que podrían responder a preferencias, normas sociales o discriminación. Este es aún un tema abierto.

La agenda investigadora de la economía de género no se reduce, ni mucho menos, al estudio de la discriminación salarial por género. El incremento de la tasa de participación laboral femenina en la mayoría de países industrializados ha venido acompañado de otros cambios significativos en la población y en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo que se ha producido ese aumento en la incorporación laboral de las mujeres, también ha tenido lugar una persistente disminución en las tasas de fertilidad [Mira y Ahn (2002)]. Además, las mujeres deben encontrar ahora fórmulas para conciliar trabajo y familia, pues incluso cuando trabajan, continúan haciendo más de la mitad de las tareas del hogar [Bittman y Wajcman (2000)] y dedicando entre dos y cuatro veces más tiempo al cuidado de los niños que los hombres [Aguiar y Hurst (2007)]. Por otro lado, a pesar de su acceso al mercado de trabajo, la presencia de la mujer en órganos de decisión como los consejos de administración de las empresas o el ámbito político sigue siendo extremadamente reducida⁶.

Las posibles explicaciones para esta baja representación de mujeres en puestos del máximo nivel podrían ser diferencias de habilidad o de preferencias, o la existencia de discriminación. Un argumento adicional presente en la literatura reciente es el de que las mujeres parecen menos dispuestas a elegir situaciones que impliquen competencia [Gneezy y Rustichini (2004), Niederle y Vesterlund (2007)]. Desde el punto de vista de las empresas, resulta muy costoso que personas en la parte más alta de la distribución de talento se excluyan de la competición por los mejores puestos y promociones. El trabajo de *Niederle, Segal y Vesterlund* evalúa, dentro del contexto de un experimento, el efecto que un sistema de cuotas puede tener sobre la disposición a competir de los individuos. El efecto lo miden a través de los cambios en la decisión de competir y en la composición por género del total de competidores. En su análisis también se fijan en los costes de este sistema, tanto como resultado de los cambios que causa en el umbral mínimo de talento para acceder al puesto como debido al conjunto de hombres de mayor habilidad que pueden quedarse fuera por el cumplimiento de la cuota impuesta. Según los resultados de este trabajo, el sistema de cuotas aumenta la probabilidad de que las mujeres opten por competir y disminuye la de los hombres, y es precisamente el incremento en el número de mujeres competidoras lo que hace que el coste del sistema de cuotas sea mínimo, pues la entrada de nuevas mujeres de habilidad elevada, que no competirían sin cuotas, hace que el umbral mínimo de talento de los que entran en la competición sea el mismo para los hombres que para las mujeres.

En España, la presencia de mujeres en órganos de decisión, como los consejos de administración de las empresas o las Cortes Generales, sigue siendo extremadamente baja. Por este motivo, se ha decidido promocionar la igualdad introduciendo sistemas de cuotas en las listas

6. En España, solo el 6,61% de los miembros directos de los consejos de administración de las empresas son mujeres; y en el ámbito político las cifras son algo mayores, pero siguen siendo bajas.

electorales. Sin embargo, para que el sistema de cuotas sea efectivo es necesario que su diseño sea adecuado.

Estudios previos han contabilizado que el porcentaje de puestos directivos ostentados por mujeres es alrededor de un 32%, mientras que solo un 4% de mujeres forma parte de consejos de administración. *Escot, Gimeno y Mateos* utilizan datos de las empresas no financieras españolas de mayor tamaño para estimar qué características de las empresas están relacionadas con la presencia de mujeres en los consejos de administración. Los resultados muestran que existe un efecto contagio, en el sentido de que, una vez que hay una mujer en el consejo, la probabilidad de que haya otra aumenta. Además, la probabilidad de que haya mujeres en el consejo se incrementa con el tamaño del propio consejo, en cooperativas, empresas familiares, empresas con menor variabilidad de resultados, con mayor control por parte de los accionistas, empresas del sector servicios o intensivas en factor trabajo y las de mayor antigüedad. Los autores tratan de interpretar estos resultados diferenciando distintos mecanismos discriminatorios a partir de las predicciones de teorías alternativas, aunque esta es una línea de trabajo en la que todavía tienen un margen importante de mejora.

En su trabajo, *Esteve-Volart y Bagues* muestran que una política de discriminación positiva, como la imposición de cuotas al número de candidatas en las listas al Senado, puede provocar resultados indeseados, debido al particular diseño de las papeletas de votación en España. Dentro de cada partido, los nombres de los tres candidatos al Senado aparecen por orden alfabético. Existe una regularidad en los resultados de elecciones por la que los votantes eligen al primer candidato en mayor proporción que a los restantes. Los autores encuentran que los partidos políticos, conscientes de este hecho empírico, no seleccionan a las mejores candidatas para que vayan en las listas al Senado, sino que actúan estratégicamente escogéndolas en función de su apellido. Así, cuando el partido cree que solo el primer candidato saldrá elegido, nominan a mujeres con apellidos del final del alfabeto, de forma que el seleccionado sea el hombre que, dada la inicial de su apellido, figurará primero. Además, muestran que este comportamiento de los partidos no puede justificarse en términos ni del número de votos que las mujeres candidatas obtienen ni de su nivel de actividad en el Senado una vez escogidas, pues comprueban que en ambos aspectos las senadoras no difieren de los senadores. Sin embargo, es posible que existan otras dimensiones y características de los candidatos inobservables en los datos que podrían estar relacionadas con su elección (como, por ejemplo, diferente capacidad de liderazgo). En cualquier caso, una propuesta de los autores que podría evitar este comportamiento sería que el orden en el que aparezcan los nombres sea aleatorio.

FERTILIDAD Y PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

La tasa de participación laboral femenina en España sigue siendo de las más bajas, a pesar de que desde los años ochenta 3,7 millones de mujeres han accedido al mercado de trabajo. Además, la tasa de fertilidad es de las más bajas del mundo, mientras que la edad media de la madre al nacimiento del primer hijo es de las más altas. Todavía un 75% de las mujeres trabajadoras continúa a cargo de la producción en el hogar.

En el año 2003 se introdujo en España una reforma que incluía: (i) aumentos considerables en las deducciones por hijo (con el objetivo de favorecer la fertilidad), y (ii) una deducción adicional solo para madres trabajadoras con hijos menores de tres años (con el objetivo de favorecer la participación laboral). Sin embargo, la simultaneidad de estos dos componentes puede tener un efecto contrario, ya que —en principio— incentivar a las madres a trabajar más puede hacer que disminuya su probabilidad de tener más hijos. Para separar el efecto de cada uno de los componentes, *Azmat y González* utilizan la experiencia de un cambio legislativo previo en el que solo se incrementaron las deducciones por hijo. Con datos de la Encuesta de

Población Activa, las autoras encuentran que, tras la reforma de 2003, la tasa de nacimientos aumentó un 5%, siendo este efecto mayor para las mujeres más jóvenes, con bajo nivel educativo y sin hijos previos. La tasa de empleo de las madres con hijos de menos de tres años, también aumentó un 2%. Solo con el segundo componente, el empleo para este grupo de madres hubiera aumentado en un 5%. No obstante, este análisis no aísla el efecto que la inmigración puede haber tenido sobre el aumento en las tasas tanto de empleo como de fertilidad de las mujeres nativas.

Dado el creciente envejecimiento de la población, muchos países en Europa se plantean reformar sus mercados laborales para incrementar las tasas de participación de los trabajadores de más edad. Aunque existen diferencias importantes entre países, en general se observa que la edad media de jubilación está por debajo de la edad oficial y que las mujeres dejan de trabajar antes que los hombres.

El trabajo de *Hospido y Zamarro* analiza los determinantes de la decisión de dejar de trabajar para hombres y mujeres de entre 50 y 75 años a partir de datos de la *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE). Los resultados indican que las tasas de participación son claramente inferiores para las mujeres, para aquellas personas con un mayor número de nietos, para los asalariados que trabajan en el sector privado, aquellos cuyas parejas no trabajan, y los que tienen mala salud. Además, en el caso particular de España, variables como el número de nietos, trabajar en el sector privado, situación laboral o de salud de la pareja son solo relevantes para las mujeres. En España, además, para las mujeres la probabilidad de continuar trabajando disminuye si sus maridos alcanzan la edad anticipada de jubilación. Por último, para los hombres no trabajar y jubilarse son decisiones muy próximas, dada su baja tasa de desempleo a esta edad. Por el contrario, una proporción apreciable de mujeres deja de trabajar para pasar a ser desempleadas o, fundamentalmente, amas de casa. España y Holanda son los países donde esta proporción es mayor y el análisis de regresión muestra que la probabilidad de dejar de trabajar para pasar a ser ama de casa aumenta en cuanto sus maridos alcanzan la edad anticipada de jubilación. Una línea futura de avance pasa por diferenciar efectos por intervalos más finos de edad, ya que la variación entre países en el intervalo de 50-55 es pequeña, mientras que en el de 60-65 es mucho mayor.

Por su parte, el trabajo de *Crespo y Mira* se centra en la demanda de cuidado y asistencia médica que los problemas de salud asociados a la edad generan. Una de las principales fuentes de cuidado a los mayores dependientes la constituye la ayuda recibida de familiares, sobre todo de las hijas en edad adulta. Dicha ayuda puede suponer elevados costes de oportunidad en términos de empleo. Crespo y Mira estiman el efecto de proveer cuidado informal e intensivo (a diario) a los padres sobre la participación laboral de sus hijas mayores de 50 años. Con datos de SHARE, comparan países nórdicos (como Dinamarca, Holanda o Suecia), continentales (como Austria, Bélgica, Francia, Alemania o Suiza) y mediterráneos (como Grecia, Italia o España). Esta clasificación responde a la elevada heterogeneidad entre estos países en términos de: (i) la disponibilidad de asistencia formal y provisión pública de dichos servicios, y (ii) el grado de participación laboral y nivel educativo de las mujeres en edad adulta. Sus estimaciones encuentran un efecto negativo del cuidado sobre el empleo, especialmente en los países del sur. Sin embargo, para algunos grupos de mujeres los efectos son imprecisos. En este punto, sería posible aprovechar en mayor medida la riqueza de esta base de datos, ya sea ampliando el análisis más allá del cuidado intensivo (muy poco frecuente en algunos países), utilizando la variación en horas de trabajo, considerando otras dimensiones de la variable salud o —sobre todo— usando la estructura de panel de los datos.

El objetivo del trabajo de *Fernández, Sevilla-Sanz y Giménez* es contrastar la presencia de normas sociales respecto a la división por género del trabajo doméstico en España. En los modelos tradicionales, la fracción de tiempo que una mujer dedica a las tareas del hogar (o al cuidado de los niños), con respecto al hombre, disminuye a medida que aumenta su salario relativo. Existe una teoría alternativa, conocida como la *doing gender hypothesis*, que implica que esa fracción de tiempo solo decrece hasta cierto nivel de salario relativo, y que, a partir ese umbral, la fracción permanece estable o, incluso, aumenta. La idea que subyace detrás de esta teoría es que, cuando una mujer gana más dinero que su marido, se rompe una norma social, por lo que los miembros de la pareja tratan de compensar esa ruptura adoptando un comportamiento más tradicional en el hogar. Los autores construyen diversas medidas de producción en el hogar y de cuidado de los niños a partir de los datos de la encuesta española de uso del tiempo. Los resultados muestran que la proporción relativa de tiempo que las mujeres dedican al hogar es menor para aquellas mujeres que ganan lo mismo o más que sus maridos respecto a las que ganan menos que ellos, mientras que el tiempo dedicado al cuidado de los niños no cambia significativamente a lo largo de la distribución de salarios relativos entre los miembros de la pareja. Sin embargo, estos hallazgos deben interpretarse con cautela, porque algunas limitaciones en los datos (en particular, solo se dispone de una sección cruzada, por lo que no es posible controlar por heterogeneidad inobservada ni tener una medida de renta permanente, y no se observan los salarios como una variable continua sino en intervalos) impiden realizar un contraste más preciso de estas dos teorías.

Conclusiones

En este artículo se han resumido los trabajos presentados en una reciente conferencia sobre temas de economía de género utilizando datos españoles. La iniciativa buscaba ofrecer información estadística, imparcial y comparable, sobre la situación actual de las mujeres en España. Los resultados principales que se derivan de este ejercicio se pueden resumir señalando que existe un diferencial salarial negativo para las mujeres asociado a la maternidad que, además, parece reflejarse también en sus horas de trabajo, pues las madres dedican al cuidado de los niños una proporción mayor de tiempo que los hombres, independientemente de sus salarios relativos. Las políticas que incentivan la participación laboral de estas mujeres efectivamente aumentan su probabilidad de estar trabajando, aunque el efecto es menor si se combinan con medidas que promueven la fertilidad. De hecho, trabajar de una forma continua es crucial para evitar que las mujeres se retiren anticipadamente sin poder optar a una pensión de jubilación; más aun en países como España, donde proveer cuidado informal de forma intensiva a los padres tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de trabajar de sus hijas de más de 50 años. Por último, la presencia de mujeres en órganos de decisión es todavía extremadamente baja.

En la conferencia se presentaron también otros trabajos que han complementado esta visión y que proponen nuevas perspectivas que representan avances metodológicos dentro del ámbito de la economía de género. La investigación de calidad en este campo es necesaria para aumentar la conciencia sobre la existencia de diferencias, medidas de forma rigurosa, y para, en última instancia, formular y guiar políticas orientadas al objetivo acordado internacionalmente de mejorar la situación de la mujer en todas las esferas de la sociedad⁷.

10.9.2009.

7. Ejemplos de iniciativas a nivel internacional son el programa *Empowering women* de las Naciones Unidas o el *Plan for smart gender economics* del Banco Mundial.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIAR, M., y E. HURST (2007). «Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time over Five Decades», *Quarterly Journal of Economics*, 122, pp. 969-1006.
- ARROW, K. J. (1972). «Models of Job Discrimination», en *Racial Discrimination in Economic Life*, editado por Anthony H. Pascal, Lexington, Mass.
- BECKER, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- BERTRAND, M., C. GOLDIN y L. F. KATZ (2008). *Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors*, mimeo.
- BITTMAN, M., y J. WAJCMAN (2000). «The rush hour: the character of leisure time and gender equity», *Social Forces*, 79, pp. 165-189.
- COATE, S., y G. C. LOURY (1993). «Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?», *The American Economic Review*, 83 (5), pp. 1220-1240.
- CUADRADO, P., A. LACUESTA, J. M. MARTÍNEZ y E. PÉREZ (2007). *Birth-Cohort Projections of the Spanish Participation Rate*, Documentos de Trabajo, n.º 0732, Banco de España.
- DE LA RICA, S., y A. IZA (2005). «Career planning in Spain: Do fixed-term contracts delay marriage and parenthood?», *Review of the Economics of the Household*, 3, pp. 49-73.
- GARCÍA FERREIRA, M., y E. VILLANUEVA (2007). *Employment Risk and Household Formation: Evidence from differences in firing costs*, Documentos de Trabajo, n.º 0737, Banco de España.
- GNEEZY, U., y A. RUSTICHINI (2004). «Gender and competition at a young age», *American Economic Review Papers and Proceedings*, 94, pp. 377-381.
- GOLDIN, C. (2006). «The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family», *Ely Lecture, American Economic Association Meetings*, Boston MA (enero), publicado en *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 96, pp. 1-21.
- GUTIÉRREZ-DOMÉNECH, M. (2008). «The Impact of the Labor Market on the Timing of Marriage and Births in Spain», *Journal of Population Economics*, 21, pp. 83-110.
- HELLERSTEIN, J. K., y D. NEUMARK (1999). «Sex, Wages, and Productivity: An Empirical Analysis of Israeli Firm-Level Data», *International Economic Review*, 40 (1), pp. 95-123.
- HOSPIDO, L. (2009). «Gender differences in Wage Growth and Job Mobility of Young Workers in Spain», *Investigaciones Económicas*, 33 (1), pp. 5-37.
- LOPREST, P. J. (1992). «Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility», *American Economic Review Papers and Proceedings*, 82, pp. 526-532.
- MACHADO, J. A. F., y J. MATA (2005). «Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression», *Journal of Applied Econometrics*, 20 (4), pp. 445-465.
- MANNING, A., y J. SWAFFIELD (2008). «The Gender Gap in Early-Career Wage Growth», *Economic Journal*, 118, pp. 983-1024.
- MIRA, P., y N. AHN (2001). «Job Bust, Baby Bust: Evidence from Spain», *Journal of Population Economics*, 14, pp. 505-521.
- (2002). «A Note on the Changing Relationship Between Fertility and Female Employment in Developed Countries», *Journal of Population Economics*, 15, pp. 667-682.
- MELLY, B. (2006). «Estimation of counterfactual distributions using quantile regression», *Review of Labor Economics*, 68, pp. 543-572.
- MORO, A. (2003). «The Effect of Statistical Discrimination on Black-White Wage Inequality: Estimating a Model with Multiple Equilibria», *International Economic Review*, 44 (2), pp. 467-500.
- NIEDERLE, M., y L. VESTERLUND (2007). «Do Women Shy away from Competition? Do Men Compete too Much?», *Quarterly Journal of Economics*, 122 (3), pp. 1067-1101.
- OAXACA, R. (1973). «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets», *International Economic Review*, 14 (3), pp. 693-709.
- PHELPS, E. S. (1972). «The Statistical Theory of Racism and Sexism», *American Economic Review*, 62, pp. 659-661.

ANEJO

Trabajos presentados en la conferencia

Catalina Amuedo-Dorantes (San Diego State University) y Sara de la Rica (Universidad del País Vasco): *The Timing of Work in Spain: Continuous versus Split Shifts*. Comentarista: Manuel Arellano (CEMFI).

Ghazala Azmat (Universitat Pompeu Fabra) y Libertad González (Universitat Pompeu Fabra): *Targeting Fertility and Female Participation through the Income Tax*. Comentarista: Lúdia Farré (Universidad de Alicante).

Cristian Bartolucci (CEMFI): *Gender Wage Gaps Reconsidered: A Structural Approach Using Matched Employer-Employee Data*. Comentarista: Andrés Erosa (IMDEA).

Laura Crespo (CEMFI) y Pedro Mira (CEMFI): *Caring for Parents and Employment Status of European Mid-Life Women: A Longitudinal Analysis*. Comentarista: Olympia Bover (Banco de España).

Lorenzo Escot (Universidad Complutense de Madrid), Ricardo Gimeno (Banco de España) y Ruth Mateos (Universidad San Pablo-CEU): *Discrimination on the Spanish Boards of Directors: Analysis and Economic Implications*. Comentarista: Nuria Rodríguez-Planas (Universitat Autònoma de Barcelona).

Berta Esteve-Volart (York University) y Manuel Bagues (Universidad Carlos III de Madrid): *Are Women Pawns in the Political Game? Evidence from Elections to the Spanish Senate*. Comentarista: Stefano Gagliarducci (CEMFI).

Daniel Fernández (IE Business School) y Aitor Lacuesta (Banco de España): *The Family Gap in Pay in Spain: Can a Permanent Contract Save a Mother's Career?* Comentarista: Irma Clots (Universidad Carlos III de Madrid).

Cristina Fernández (Banco de España), Almudena Sevilla-Sanz (University of Oxford) y Nacho Giménez (Universidad de Zaragoza): *Social Norms and Household Time Allocation: Evidence from the Spanish Time Use Survey*. Comentarista: Luisa Fuster (IMDEA).

Laura Hospido (Banco de España) y Gema Zamarro (RAND Corporation): *Gender Differences in Retirement Patterns: Spain in an International Comparison*. Comentarista: Pedro Mira (CEMFI).

Catia Nicodemo (Universitat Autònoma de Barcelona): *Disadvantage and Discrimination of Immigrants in the Spanish Labour Market*. Comentarista: Stéphane Bonhomme (CEMFI).

Muriel Niederle (Stanford University), Carmit Segal (Universitat Pompeu Fabra) y Lise Vesterlund (University of Pittsburgh): *How Costly is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness*. Ponencia invitada: Carmit Segal.