

18. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN COOPERACIÓN Y COMPETENCIA

Eleonora Bottino,
Universidad Carlos III, Madrid

Roberto Hernán González
Economic Science Institute, Chapman University, Orange

Praveen Kujal
Universidad Carlos III, Madrid

Introducción¹

La evidencia empírica indica que las mujeres reciben un salario menor que los hombres con las mismas habilidades, y que la presencia de mujeres en puestos directivos es menor que en tareas más administrativas. En este capítulo examinaremos los factores que se han propuesto para explicar estas diferencias desde tres perspectivas distintas:

- diferencias desde el lado de la oferta,
- desde el lado de la demanda, y
- el papel de la sociedad frente a la herencia biológica.

En primer lugar revisamos la literatura que analiza, desde el lado de la oferta, las diferencias de sexo en las preferencias por competir, cooperar y tomar riesgos, que pueden reducir la participación femenina en el mercado de trabajo. A continuación, estudiamos los factores que influyen desde la demanda, tales como la discriminación y las percepciones sobre otros grupos en función de su sexo. Por último, se discute qué parte de estas diferencias puede explicarse por la educación, es decir, el condicionamiento social de las personas, y qué parte son

¹ Las referencias son reducidas debido a las limitaciones de espacio. El lector puede consultar los trabajos aquí citados para ulteriores referencias.

de la propia naturaleza. Mientras que la naturaleza se refiere a como somos debido a diferencias fisiológicas y evolutivas, la educación se refiere a los efectos del entorno en nuestro comportamiento. Las conclusiones resumen los principales resultados.

Diferencias por el lado de la oferta: ¿Somos diferentes los hombres y las mujeres?

En esta sección analizamos desde varias perspectivas las diferencias entre trabajadores en función de su sexo. Primero analizamos si hay diferencias entre los hombres y las mujeres de cara a afrontar situaciones competitivas. Esto podría explicar por qué hay pocas mujeres ocupando puestos directivos. El segundo aspecto que analizamos son las diferencias en cooperación y, por último, las diferencias en preferencias sociales (las preferencias sobre competir podrían ser una parte de éstas). Las diferencias en las preferencias sociales pueden explicar cómo y por qué las mujeres rehúyen entornos caracterizados por grandes recompensas. Un mayor altruismo podría llevarlas a ser menos egoístas y, por ello, evitar situaciones que maximizaran sus propias ganancias.

Preferencias por competir

Como veremos a lo largo del capítulo, la evidencia empírica indica que a las mujeres les gusta competir menos que a los hombres. Gneezy, Niederle y Rustichini (2003, GNR en adelante) muestran uno de los primeros experimentos en este campo. En él piden a los participantes que resuelvan una serie de rompecabezas, bajo diferentes esquemas de pago:

- variable o a destajo: se paga a cada individuo en función de su rendimiento,
- torneo: sólo se paga al ganador (mayor número de rompecabezas resueltos).

En el entorno no competitivo, los hombres y las mujeres resuelven aproximadamente el mismo número de rompecabezas; en el torneo, en cambio, se constatan grandes diferencias de género.

De hecho, el aumento en el rendimiento de los hombres en el entorno competitivo es mucho mayor que el de las mujeres. Parece que los participantes masculinos reaccionan positivamente, aumentando su rendimiento, en un entorno competitivo. Los hombres responden más a la competencia. En realidad, el rendimiento medio de las mujeres no varía entre las dos modalidades de pago, mientras que el rendimiento de los hombres aumenta significativamente en los entornos competitivos.

Otro resultado interesante es que el rendimiento de las mujeres aumenta si

el grupo está compuesto sólo por mujeres. Este resultado apunta a que el entorno afecta mucho más a las mujeres que a los hombres. Dicho de otro modo, los hombres y las mujeres realizan igualmente bien las tareas asignadas en entornos no competitivos, pero difieren en sus rendimientos cuando tienen que competir (véanse GNR, Gneezy y Rustichini, 2004, y Larson, 2005).

Niederle y Vesterlund (2007) examinan las decisiones entre competir y no competir, en un entorno sin discriminación. En sus experimentos, grupos de dos mujeres y dos hombres realizan una tarea real –tienen que sumar series de cinco números de dos dígitos durante cinco minutos– y reciben información de su rendimiento absoluto. Una vez terminada esa fase se les permite elegir el esquema de pago (variable o torneo) para la próxima tarea. Aunque el rendimiento de los sujetos no indica ninguna diferencia de género hay dos resultados interesantes:

- el 73% de los hombres elige el torneo frente a tan sólo el 35% de las mujeres,
- incluso cuando se comparan las opciones de hombres y mujeres con igual rendimiento, las desigualdades de género persisten.

Llama la atención que los hombres con bajo rendimiento inicial participen con frecuencia en el torneo, mientras que las mujeres con alto rendimiento participan poco. Estos resultados pueden tener varias explicaciones:

- i) La primera explicación está basada en diferencias en las preferencias, es decir, los hombres y las mujeres difieren en sus gustos por realizar una determinada tarea en un entorno competitivo.
- ii) Una segunda explicación es que las mujeres subestiman su capacidad relativa, no se informan sobre ella, o tienen una mayor aversión al riesgo. Los resultados muestran que los hombres tienen generalmente más confianza en su rendimiento que las mujeres.²

Otros autores señalan que las diferencias en el grado de aversión al riesgo pueden explicar las diferencias observadas entre competir o no. Si las mujeres renuncian a realizar las tareas más difíciles (que suponen un riesgo mayor),³ tampoco competirán por obtener puestos de trabajo de perfil más exigente. Niederle y Yestrumskas (2008) permiten a los participantes elegir entre resolver un puzle más fácil o uno más difícil. Los autores encuentran que los hombres eligen la

² Además, parece que su idea de su rendimiento relativo ayuda en parte a predecir las decisiones de entrar en un torneo, más que otros factores, como la aversión al riesgo.

³ Véanse, por ejemplo, Schubert *et al.* (1999), Jianakoplos y Bernasek (1998) y Charness y Gneezy (2010).

tarea difícil casi un 50% más que las mujeres, independientemente de su nivel de rendimiento. Este resultado sugiere que la aversión al riesgo puede ser un factor importante para explicar la menor participación de las mujeres en puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Cooperación

Las empresas prefieren contratar a personas que puedan trabajar en grupo y con otros grupos. Así, personas con mejores habilidades de trabajo en grupo tienen una mayor probabilidad de ser promocionadas y recibir unos salarios más altos. Además, estas habilidades necesarias en el trabajo en grupo pueden tener poco que ver con la capacidad individual de solucionar problemas. Por tanto, analizar el comportamiento cooperativo permite analizar las diferencias de género desde un ángulo distinto al desarrollo individual de una tarea.

A diferencia de la psicología,⁴ que ha mostrado que las mujeres exhiben un mayor grado de cooperación, la evidencia de la economía experimental no es concluyente. Los trabajos experimentales se basan mayoritariamente en el dilema de los presos y en decisiones sobre financiación de bienes públicos (véase el Capítulo 7).

Brown-Kruse y Hummel (1993, BKH en adelante) utilizan un mecanismo de contribución voluntaria para evaluar las diferencias de género en las tasas de contribución al bien público, donde la aportación al fondo común (bien público) se multiplica por un parámetro y se distribuye a partes iguales entre todos los miembros del grupo (véase el Capítulo 7). Los autores estudian el efecto de la interacción entre los miembros del grupo (todos del mismo sexo) y de la magnitud del multiplicador del fondo sobre las aportaciones individuales. Los resultados contradicen la hipótesis inicial de que las mujeres son más propensas a contribuir al beneficio social:

- Los hombres y las mujeres parecen reaccionar de forma similar cuando se cambia el valor del multiplicador.
- En general, los grupos formados sólo por hombres suelen contribuir más al fondo colectivo que los grupos compuestos únicamente por mujeres.

Este resultado respalda la idea⁵ de que los hombres desarrollan más las relaciones intergrupo; por ejemplo, los hombres están más dispuestos a participar en los deportes de equipo o a formar parte de asociaciones profesionales. Estas actividades contribuyen a "(...) desarrollar el sentido de cooperación y una mayor capacidad de resolver conflictos" (BKH, 1993, p. 10).

⁴ Por ejemplo, Gilligan (1982) y Stockard *et ál.* (1988).

⁵ Véase Van Vugt *et ál.* (2007).

Nowell y Tinkler (1994) proponen una variante de BKH donde los participantes pueden dar un porcentaje de su dotación inicial y no todo/nada como en BKH. Esta variación genera el resultado contrario: los grupos de mujeres contribuyen significativamente más al bien público.

Los trabajos en psicología sugieren no sólo que las mujeres son más cooperativas que los hombres, sino que también son más sensibles al entorno del experimento. Cadsby y Maynes (1998) realizan un experimento de bienes públicos con un equilibrio caracterizado por un mínimo de cooperación (véase el Capítulo 14), es decir, donde hay que llegar a una cantidad mínima para que se genere el bien público. Los autores observan que las mujeres se coordinan mejor y contribuyen significativamente más que los hombres después de la primera ronda. Sin embargo, esta diferencia desaparece a lo largo del experimento y, al final del juego, no se encuentran diferencias significativas. Ortmann y Tichy (1999) confirman el resultado de Cadsby y Maynes (1998) de que las diferencias de género desaparecen con el tiempo. Proponen un juego tipo dilema de los presos (véase el Capítulo 7) donde pueden distinguir entre la primera ronda de contribución y las siguientes contribuciones. Esta técnica permite estudiar la reacción de cada sexo a la experiencia. El experimento consiste en tres tratamientos diferentes—sólo mujeres, sólo hombres y grupos mixtos—y las parejas de jugadores se cambian en cada ronda para que ningún jugador pueda deducir la identidad de su oponente. Contrariamente a los tratamientos en los que participaban sólo hombres o sólo mujeres, a los individuos en el tratamiento mixto no se les informó sobre el sexo de su pareja. Los resultados apuntan a que, cuando juegan con una pareja del mismo sexo que ellos, los hombres cooperan más mientras que las mujeres cooperan menos.

Con el objetivo de analizar las diferencias de rendimiento por género cuando se trabaja en equipo, Ivanova-Stenzel y Kübler (2005) realizaron un experimento con una tarea que exigía un esfuerzo real en el que los sujetos tenían 15 minutos para resolver tantos juegos de memoria como pudieran. A pesar de que los participantes trabajaban individualmente, la recompensa final dependía del rendimiento del equipo. Los autores investigaron por separado los grupos formados por participantes del mismo sexo y los grupos mixtos, y diseñaron dos esquemas de incentivos diferentes:

- reparto de beneficios: a cada miembro del equipo se le atribuye la mitad del total de juegos resueltos,
- competición: gana el que tiene más juegos resueltos.

Los resultados revelan que cuando los beneficios se reparten, el rendimiento masculino es mayor que el femenino, dentro de los equipos mixtos. Además, los

hombres tienen un rendimiento más alto cuando compiten con otros equipos (grupo de “sólo hombres” contra “sólo hombres”) que las mujeres (grupo de “sólo mujeres” contra “sólo mujeres”). Estos resultados muestran la influencia de la composición del equipo en las diferencias de rendimiento entre sexos.

Dargnies (2009) analiza las diferencias de género en un experimento similar al de Niederle y Vesterlund (2007), pero en parejas. La tarea de los participantes consiste en sumar una serie de números de dos dígitos durante un tiempo determinado bajo diferentes incentivos. Los participantes tienen que elegir, antes de realizar la tarea, entre una modalidad a destajo o un torneo, tanto individual como en equipo. Si un participante decide intervenir en un torneo de equipo, sólo sabe que se le asociará al azar con alguien que tomó la misma decisión, y que se le pagará sólo si el rendimiento promedio de su equipo es mayor que el del equipo contrario. El trabajo confirma algunos resultados ya conocidos sobre las diferencias de género en la participación en torneos de forma individual. Por otro lado, en el torneo en equipo se observan unas diferencias de género diferentes:

- las mujeres participan en la misma proporción en torneos individuales o colectivos,
- los hombres participan menos en torneos en equipo.

Uno pensaría que los hombres con mayor rendimiento tratan de evitar competir en equipo, dada la incertidumbre sobre el rendimiento de su pareja. Sin embargo, Dargnies muestra que informar a los participantes sobre el rendimiento de sus compañeros proporciona una solución viable al problema: las diferencias de género en la elección de los torneos desaparecen.

Los experimentos descritos previamente muestran que las diferencias en cooperación entre hombres y mujeres varían según el contexto, es decir, según el diseño experimental. En una panorámica de la literatura, Croson y Gneezy (2009) señalan que los resultados son relativamente más estables para los hombres que para las mujeres. Los autores argumentan que esto tiene que ver con el hecho de que las mujeres son más sensibles al contexto y, por tanto, se debe esperar una mayor variabilidad en sus decisiones. Esto podría ser una forma de organizar las diferencias de género observadas en los experimentos mencionados anteriormente. Sin embargo, todavía existen importantes diferencias de rendimiento por género, tal como demuestran los torneos individuales.

Preferencias sociales

Las preferencias sociales también pueden explicar por qué las mujeres evitarían ocupar puestos de trabajo más exigentes y mejor remunerados. Por ejemplo, en

general se reconoce que la gente puede tener razones sociales o psicológicas para sacrificar parte de sus recompensas monetarias en el curso de maximizar su utilidad. Un amplio conjunto de resultados experimentales indica que la gente *elige con frecuencia* acciones que no maximizan sus beneficios monetarios. Por ejemplo, un buen número de personas rechaza ofertas positivas en el juego del ultimátum (véase el Capítulo 6), o entrega cantidades positivas a destinatarios anónimos en el juego del dictador (Capítulo 6) y contribuye voluntariamente a la financiación de bienes públicos, lo que reduce sus ganancias monetarias (véase el Capítulo 7).⁶ El comportamiento altruista podría explicar este hecho: la gente no se preocupa únicamente por su propio bienestar, sino también por el bienestar de los demás.

Los resultados, tanto en economía como en psicología, sobre las diferencias de género observadas en el juego del dictador no son concluyentes. Bolton y Katok (1998) no encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres cuando los dictadores no conocen el sexo de sus destinatarios. Por otra parte, Eckel y Grossman (1996a) concluyen que los grupos de sólo mujeres son más altruistas que los grupos de sólo hombres, cuando el sexo del receptor es conocido. Una explicación de esta discrepancia puede ser que, aunque las preferencias en el juego del dictador no difieran entre los dos sexos, los participantes crean que sí difieren.

Andreoni y Vesterlund (2001) investigan este mismo tema utilizando una modificación del juego del dictador. Los autores permiten a los participantes decidir entre repartos distintos en los cuales el altruismo tiene precios diferentes. El “dictador” tiene que decidir cómo asignar ocho dotaciones iniciales diferentes entre él y otro jugador. Cada asignación está caracterizada tanto por:

- la cantidad de dinero experimental (fichas) que se debe dividir entre los dos participantes, como
- por el número de puntos (el precio) que cada ficha vale para cada individuo.

Esta configuración permite a los autores capturar la propensión de los sujetos a conceder a los otros cuando el altruismo tiene diferentes precios. Los resultados indican que no hay una única respuesta a la pregunta ¿qué sexo es el más altruista? De hecho, los autores descubren que cuando el altruismo es relativamente caro, las mujeres son más generosas que los hombres, pero cuando el precio de donar disminuye, los hombres comienzan a dar más que las mujeres.

⁶ Véase Ledyard (1995) para un debate más amplio sobre este tema.

Diferencias por el lado de la demanda: La discriminación en el lugar de trabajo

Las diferencias de salarios observadas y la desigual presencia de mujeres y hombres en puestos directivos también pueden estar determinadas por el lado de la demanda. En este sentido, las diferencias observadas se deberían a la existencia de discriminación contra las mujeres. Según Altonji y Blank (1999); podemos definir discriminación en el mercado de trabajo como: "... una situación en la cual individuos que proporcionan el mismo servicio y son igual de productivos, física o mentalmente, son tratados de forma diferente en función de una característica observable tal como la raza o el sexo".

Los modelos teóricos diferencian entre dos tipos de discriminación.

- i) La discriminación puede producirse porque las expectativas sobre el desempeño de las mujeres pueden ser diferentes que sobre el de los hombres. Este fenómeno se conoce como discriminación estadística (Phelps, 1972 y Arrow, 1973).
- ii) También puede ocurrir que los hombres en la posición de empleados, jefes o clientes, prefieran trabajar con otros hombres antes que con mujeres. Esta es la discriminación basada en los gustos (Becker, 1957).

Sin embargo hay otras explicaciones. Por ejemplo, Bergmann (1974) señala que las diferencias salariales pueden producirse por un efecto de expulsión (*crowding-out*), ya que la exclusión de las mujeres de los sectores dominados por hombres puede provocar un exceso de oferta en los sectores con mayor presencia de mujeres y, con ello, una reducción en los salarios.

Existe una extensa literatura que trata de explicar estadísticamente las diferencias salariales controlando ciertas características relacionadas con la productividad. De esta manera, la parte no explicada por las variables de control se debería a la presencia de discriminación. La mayoría de estos trabajos constatan tanto diferencias de género en las medidas de productividad utilizadas como un cierto grado de discriminación.^{7,8} Una de las críticas que se puede hacer a estos estudios es que el conjunto de variables explicativas no recoge perfectamente todas las características que explican las diferencias salariales y, por tanto, siempre se tiende a sobreestimar el grado de discriminación. Este tipo de trabajo empírico parece indicar la existencia de discriminación, pero no estudia el origen y la naturaleza

de esa discriminación. Los trabajos experimentales precisamente nos ayudan a comprender, en parte, las causas de la discriminación observada.

En un experimento de campo, Neumark (1996) analiza la contratación de camareros en un conjunto de restaurantes en Filadelfia. Hombres y mujeres con un mismo currículum se presentaban para puestos de camareros en 65 restaurantes. Los resultados muestran una fuerte evidencia de discriminación contra las mujeres en los restaurantes caros, y un menor grado de discriminación en los baratos. Esta discriminación se puede deber a una discriminación no sólo por parte de los empleadores, sino también por los consumidores (que prefieren ser atendidos por un hombre). En otro estudio de campo, Goldin y Rouse (2000) analizan los efectos de establecer un procedimiento de audición ciego en la contratación de músicos. Observan un resultado muy notorio: la realización de la audición detrás de una pantalla aumenta la probabilidad de que las mujeres puedan avanzar en las diferentes rondas del concurso de contratación y de ser contratadas finalmente. Bagues y Esteve-Volart (2007) analizan el proceso de selección de candidatos para la judicatura en España y observan que la composición del comité evaluador es importante. Contrariamente a lo que se podía esperar, los comités formados en su mayoría por mujeres tienden a sobreestimar la valía de los candidatos masculinos.

Riach y Rich (2006) realizan un estudio consistente en el envío de currículos a un número de empresas que ofrecían trabajo. Los currículos fueron enviados a diferentes tipos de puestos de trabajo, distinguiendo entre puestos con una mayor proporción de hombres, de mujeres o mixtos. Los currículos para cada tipo de trabajo eran idénticos a excepción del sexo del candidato (determinado por el nombre). Los resultados muestran que las mujeres son discriminadas para puestos ocupados generalmente por hombres, mientras que los hombres son discriminados para puestos ocupados generalmente por mujeres. Además, obtuvieron un resultado sorprendente: los hombres fueron discriminados estadísticamente en los trabajos con una ocupación mixta. Booth y Leigh (2010) obtienen un resultado parecido, puesto que las mujeres tienen una mayor probabilidad de recibir una llamada del empleador en trabajos ocupados generalmente por mujeres, pero no observan ninguna diferencia en trabajos con mayor presencia de hombres.

Los estudios sobre discriminación en el laboratorio comienzan con Fershtman y Gneezy (2001) y Holm (2000). Fershtman y Gneezy informan a los participantes en el experimento sobre el origen étnico de sus rivales en diferentes juegos. Los experimentos (realizados en Israel) muestran que la discriminación étnica es fundamentalmente un fenómeno observado entre los hombres y no entre las mujeres. Analizaron tres juegos diferentes, el juego de la confianza, el juego del dictador y el juego del ultimátum, donde los individuos eran informados del origen étnico

⁷ Véase Blau y Kahn (2000) o Booth (2009) para una panorámica de esta literatura.

⁸ Véase Altonji y Blank (1999) para una panorámica de los estudios de discriminación en el mercado de trabajo, y Yinger (1998) para una panorámica de la discriminación en la compra y alquiler de casas, venta de coches y comida rápida.

(judío occidental, asquenazí, o judío oriental) de sus rivales a través del nombre. En el juego de la *confianza* (Berg *et al.*, 1995, véase el Capítulo 3) Fershtman y Gneezy encuentran discriminación –menor grado de confianza– hacia personas de origen oriental. Esta desconfianza no es grupal, ya que todos los individuos enviaban una menor cantidad cuando jugaban con individuos de origen oriental. Este trabajo permite, además, diferenciar este efecto de la discriminación basada en los gustos. Los mismos sujetos participaron en un juego del dictador y no se encontraron diferencias según el origen del dictador. Por tanto, la discriminación hacia los individuos de origen oriental debe de estar basada en una discriminación por estereotipos y no por gustos. Sin embargo, en el juego del ultimátum volvió a aparecer discriminación basada en estereotipos pero de sentido contrario: los de origen oriental recibían mayores cantidades que los de origen judío. Slonim y Guillén (2010) utilizan un procedimiento similar a los anteriores: analizan el comportamiento de los participantes cuando pueden seleccionar el sexo de su pareja en un juego de la confianza y en un juego del dictador. Slonim y Guillén presentan dos resultados paralelos:

- Cuando no pueden seleccionar el sexo de su oponente no encuentran discriminación.
- Cuando se les permite seleccionar el sexo de su pareja, los participantes seleccionan individuos de sexo opuesto al suyo⁹ y les envían mayores cantidades.

Slonim y Guillén observan que la discriminación no se puede explicar por diferencias observadas en las cantidades devueltas, pero sí por los gustos y creencias sobre el grado de confianza en sus parejas en función de su sexo.

Holm (2000) analiza el comportamiento de los participantes en juegos de coordinación (véase el Capítulo 4), cuando son informados sobre el sexo de su rival. Su trabajo analiza la capacidad de coordinación cuando existe conflicto de intereses, es decir, en una batalla de los sexos (véase la Tabla 4.2).

- Cuando existe el reparto igualitario, éste es elegido en la mayoría de los casos (más del 90% en los tres experimentos realizados con distintos sujetos).
- Cuando hay conflicto de intereses, los hombres se comportan de forma más agresiva –seleccionando la estrategia que les reporta un mayor beneficio– si juegan contra una mujer que contra otro hombre.

⁹ Los hombres eligen a las mujeres el 80% de las veces y las mujeres eligen a los hombres el 65% de las veces.

- Al mismo tiempo, las mujeres se adaptan a este comportamiento eligiendo también la estrategia que favorece el equilibrio con mayor reparto para el hombre.

En este sentido, Holm afirma que la discriminación ayuda a las partes a coordinarse y aumenta las ganancias medias de los jugadores en el caso de parejas mixtas respecto al de parejas del mismo sexo.

Las diferencias en la capacidad de negociación entre hombres y mujeres, como una posible causa de discriminación y su efecto en el mercado de trabajo (por ejemplo, en la negociación del salario), han sido analizadas ampliamente en la literatura. En un trabajo de campo, Ayres (1991) encuentra que los vendedores de coches, en una muestra de concesionarios en el área de Chicago, ofrecen mejores precios a hombres blancos que a hombres negros y a mujeres. Esta diferencia es debida tanto a un efecto de discriminación por gustos –los vendedores quieren penalizar a las mujeres y a los negros– como de discriminación estadística –los vendedores calculan el precio de reserva de los clientes en función de su raza y sexo– (Ayres y Siegelman, 1995).¹⁰ Eckel y Grossman (2001) analizan las decisiones en un juego de ultimátum cuando los participantes conocen el sexo del otro jugador. En este experimento, las mujeres presentan un mayor grado de cooperación al aceptar, con una mayor probabilidad que los hombres, ofertas similares. Los hombres se comportan de forma “caballerosa” con las mujeres, aceptando con una mayor probabilidad las ofertas hechas por mujeres que ofertas similares hechas por hombres. Además, las negociaciones entre mujeres obtienen una mayor eficiencia, ya que casi siempre llegan a un acuerdo (lo que Eckel y Grossman denominan “solidaridad”). Sin embargo, utilizando un método estratégico en dos periodos, Solnick (2001) obtiene resultados en parte contradictorios, especialmente en el comportamiento de la parte que acepta o rechaza la oferta. Solnick pregunta a los sujetos las cantidades que enviarán a su pareja y la cantidad mínima que están dispuestos a aceptar cuando les hagan una oferta. En el primer periodo no muestra ninguna información sobre el otro participante, mientras que en el segundo periodo los participantes conocen el sexo de su pareja. En su caso, las ofertas realizadas por mujeres son las que se rechazan con una mayor probabilidad aunque, como señalan Eckel y Grossman, estas diferencias pueden deberse a las diferencias en la metodología utilizada en cada experimento.

¹⁰ List (2004) observa una discriminación estadística hacia las minorías (mujeres, personas de color y gente mayor) en la compra-venta de cromos de deportes. Los vendedores (o compradores) realizan ofertas iniciales y finales inferiores a estos grupos minoritarios.

Holm y Engfeld (2005) muestran que cuando los participantes pueden elegir el sexo de su pareja en el juego del ultimátum y en el del dictador, prefieren hacer ofertas a jugadores con bajos recursos¹¹ y a mujeres. También eligen recibir, en mayor proporción, una oferta hecha por una mujer. Bowles, Babcock y Lai (2007) muestran también que las mujeres no sólo son menos propensas a iniciar una negociación,¹² sino que esta iniciativa es penalizada por la otra parte (especialmente hombres) en comparación con negociaciones iniciadas por hombres. Schwieren (2003) analiza en el laboratorio un modelo de negociación salarial utilizando una variante del modelo de Fehr y Falk (1999) de subasta doble con esfuerzo y exceso de oferta de trabajadores. Schwieren observa que las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres, independientemente del sexo de la persona que contrata. Curiosamente, la discriminación contra las mujeres se produce incluso cuando la persona que contrata es una mujer.

Utilizando un juego del dictador, Dufwenberg y Muren (2006) observan que tanto los hombres como las mujeres son más generosos cuando la persona que recibe el dinero es una mujer. Sin embargo, no existen diferencias en las cantidades entregadas por hombres y mujeres. En un estudio reciente, utilizando también un juego del dictador, Aguiar *et ál.* (2009) muestran cómo las personas perciben de forma diferente el comportamiento de hombres y de mujeres. Los receptores se encuentran en un aula con dos urnas delante —una con la etiqueta “hombres” y la otra “mujeres”— y se les informa de que contienen las decisiones de los dictadores del sexo correspondiente. A cada sujeto se le pide que elija la urna de la cual se sacará aleatoriamente una donación para él. Las elecciones de los participantes se interpretan como reveladoras de las creencias acerca de qué sexo es el más generoso. Los resultados sugieren que las mujeres consideran que las mujeres son más generosas (75% de las mujeres eligen la urna con etiqueta “mujeres”), pero los hombres no revelan ningún sesgo de género.

Reuben, Sapienza y Zingales (2010) realizan un experimento en el que primero los participantes tienen que realizar sumas y luego son preguntados sobre quiénes creen que habrán hecho más sumas en un concurso entre dos participantes elegidos al azar. Los resultados muestran que las mujeres son discriminadas en términos de habilidades. La creencia inicial general es que las mujeres obtienen peores resultados que los hombres. Además, cuando los concursantes informan al resto de los participantes sobre cuál creen que será el resultado, el sesgo es todavía mayor. Este sesgo se reduce, aunque no completamente, cuando

¹¹ Antes de tomar sus decisiones en el experimento, los participantes fueron preguntados sobre su nivel de ingresos.

¹² Véanse también Lauterbach y Weiner (1996) y Babcock y Laschever (2003).

los participantes son informados sobre el rendimiento de los concursantes en períodos anteriores. Reuben, Sapienza y Zingales afirman que estas diferentes creencias son otra causa de la discriminación observada hacia las mujeres.

El papel de los genes y de la educación

¿Cuál de los dos factores importa más? Los biólogos evolucionistas sostienen que las diferencias observadas en el grado de competencia entre machos y hembras de diferentes especies provienen de las diferencias en el coste de reproducirse y en la inversión que hacen en sus crías. Debido al alto coste que la reproducción tiene para ellas, las hembras prefieren tener menos crías y su éxito reproductivo es parcialmente independiente del éxito de otras hembras. Los machos, en cambio, para tener un mayor éxito reproductivo tienen que competir más directamente con otros machos.

Por este motivo, según la *hipótesis de la herencia*, los hombres tienden a competir más que las mujeres. Por el contrario, la *hipótesis de la educación* explica que las diferencias observadas se deben fundamentalmente a diferencias culturales. Esta cuestión es importante desde el punto de vista de la política social. Si los efectos de la educación predominan, deberían diseñarse políticas dirigidas a estratos específicos de la población. Los experimentos, de campo o en el laboratorio, pueden ser una herramienta especialmente útil en este sentido, ya que nos pueden ayudar a entender qué efecto domina y bajo qué condiciones.

Entre los estudios que han tratado de abordar la cuestión de la herencia frente a la educación con un enfoque económico podemos destacar los trabajos de Andersen, Bulte, Gneezy y List (2008), Gneezy, Leonard y List (2009) y Booth y Nolen (2009). El resultado principal de esta línea de investigación es que los factores culturales importan y los resultados parecen ser propensos a cambios en el diseño experimental. Gneezy *et ál.* (2009) en su estudio de una sociedad matriarcal (Khasi) y una sociedad patriarcal (Masai), encuentra que las mujeres Khasi son más competitivas que los hombres Khasi y que la diferencia es de una magnitud superior a la observada en los Masai (donde los hombres son más competitivos que las mujeres). Este resultado sugiere que los condicionamientos sociales y culturales de género son determinantes a la hora de definir el grado de competitividad de las personas.

En otro estudio, Andersen *et ál.* (2008) analizan si las contribuciones a un bien público varían según el sexo en una sociedad matriarcal y en otra patriarcal. Su conclusión es que el nivel de suministro de bienes públicos es mayor en la

sociedad matriarcal, aunque la diferencia se debe a que los hombres contribuyen más. Además, la religión está fuertemente correlacionada con las contribuciones individuales. Estos resultados nuevamente parecen apoyar la hipótesis del papel relevante de la educación. Por último, Booth y Nolen (2009) llevan a cabo experimentos con estudiantes menores de 15 años que provienen de escuelas mixtas y de un mismo sexo. Los estudiantes tenían que resolver laberintos bajo tres tratamientos distintos.¹³

- En el primer tratamiento se utilizó un sistema de recompensa por número de laberintos resueltos.
- En el segundo los participantes competían en un torneo.
- En el tercer tratamiento podían elegir entre competir o cobrar individualmente.

Observan que en las escuelas de alumnos del mismo sexo las chicas son tan competitivas como los chicos. Curiosamente, las niñas que forman parte de grupos mixtos formados al azar son tan competitivas como los niños en estos grupos. Este resultado, con las limitaciones debidas a las características de la población, apunta hacia el hecho de que el aprendizaje social, es decir, la educación, puede desempeñar un papel importante en la actitud por competir de cada sexo.

Conclusiones

Este capítulo presenta en un marco unificado varios factores que en conjunto pueden explicar las diferencias, tanto en los niveles profesionales como en los salarios, entre hombres y mujeres. Resulta claro que no existe una única explicación.

Aunque no se puede negar que exista discriminación, los datos experimentales muestran que la discriminación es debida a varios factores y algunos experimentos nos indican que ambos sexos discriminan. Además, las mujeres tienden a discriminar a las personas de su sexo. En la elección de socios, ambos sexos prefieren a una persona del otro sexo. Por otra parte, los hombres tienden a ser más competitivos, mientras que, a la hora de entender el

comportamiento de las mujeres en situaciones competitivas, es importante tener en cuenta tanto el contexto como la composición de los grupos.

Finalmente, las conclusiones de los experimentos económicos en relación con el debate entre genética y educación son claras a favor de esta última. En general, sin embargo, es preciso concluir que queda todavía mucho por aprender sobre las diferencias observadas en el comportamiento de hombres y mujeres.

¹³ Estos tres tratamientos son muy similares a los utilizados por Niederle y Vesterlund (2007).