

PUBLICIDAD

Iniciar sesión Darse de alta ? Buscar contenido

EL PAÍS

PORTADA INTERNACIONAL POLÍTICA ECONOMÍA CULTURA **SOCIEDAD** DEPORTES

SOCIEDAD

VIDA & ARTES EDUCACIÓN SALUD CIENCIA MEDIO AMBIENTE IGUALDAD CONSUMO COMUNICACIÓN BLOGS TITULARES »

▶ ESTÁ PASANDO ▶ Trasvase agua Legionela Televisión pública Iglesia Cienciología Gasto farmacéutico Matrimonio civil Divorcio MÁS TEMAS ▶

Un experimento prueba la eficacia de la discriminación positiva

- Las políticas de promoción de las mujeres en el mundo laboral estimulan la competitividad de las mujeres y no merman el rendimiento del grupo

ALICIA RIVERA | Madrid | 5 FEB 2012 - 00:22 CET

35

Archivado en: Igualdad Discriminación positiva Discriminación laboral Mujeres Discriminación
Prejuicios Sociedad

Recomendado

190

Twitter

105

Enviar

Compartir

Enviar

Imprimir

¿Son eficaces las políticas de acción positiva para aumentar la competitividad de las mujeres y promover su presencia en ámbitos de responsabilidad? ¿Y si son efectivas, reducen el rendimiento del colectivo? Para intentar responder a estas dos preguntas, dos economistas han hecho un experimento controlado con 360 estudiantes y su conclusión es doble: sí, son efectivas las políticas de acción positiva para promover la competitividad femenina, y no, no merma el rendimiento del grupo. Los investigadores parten de la realidad de la inferior presencia de mujeres en los altos puestos de responsabilidad social y económica, pese a que el nivel educativo de ellas ya es superior al de los hombres en la mayoría de los países desarrollados, y se centran en la menor competitividad de ellas como una causa clave.

“Los programas de acción positiva intentan fomentar una representación paritaria de las mujeres en los altos cargos, tanto en el mundo de los negocios, como en la política o en la comunidad científica y académica”, explican Loukas Balafoutas y Mathias Sutter ([Universidad de Innsbruck](#), Austria, y [Universidad de Gotemburgo](#), Suecia, respectivamente), autores del experimento controlado, en el artículo que publican en la revista [Science](#). Pero dada la dificultad de medir los resultados de estas políticas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, incluidas la de cuotas, los dos investigadores han diseñado su experimento controlado. Un total de 360 estudiantes participantes, de ambos sexos, solucionan problemas aritméticos en varias fases y con cinco escenarios diferentes de políticas activas: uno de control (ausencia de actuación a favor de la mujer); otro de estrategia de cuotas; dos de tratamiento preferencial (más o menos intenso) para ellas y uno de repetición de la prueba si al final no es una mujer uno de los dos ganadores.



PUBLICIDAD

E ÚLTIMA HORA

Llévate el widget

Los resultados indican que, en comparación con el escenario sin ventajas (de control, sin actuación,) “todas las intervenciones [para primar la competitividad femenina] promueven la participación de las mujeres (en la competición) y el rendimiento es, al menos, igual de bueno”, concluyen Balafoutas y Sutter. A la vista del experimento, esas políticas de acción positiva no afectan a las probabilidades de éxito de los hombres con alta formación, concluye la francesa Marie Claire Villeval, en el comentario que escribe en *Science* sobre los resultados de sus dos colegas.

El papel de la mujer en la familia y la discriminación en el mercado laboral han sido las explicaciones tradicionales para la brecha de género en la ocupación de hombres y mujeres en el mundo del trabajo, señala Villeval (del [Centro Nacional de Investigación Científica](#), Francia). Pero a eso se han añadido más recientemente otras hipótesis, como la menor tendencia de las mujeres a asumir riesgos y a competir en comparación con los hombres. Esto es lo que miden Balafoutas y Sutter.

La diferencia en la competitividad, dice la experta francesa, parece tener un origen cultural que emerge a partir de los cinco años, ya que antes de esa edad, niños y niñas muestran un perfil similar en este rasgo. La realidad es que, pese a los avances de las últimas décadas, sigue habiendo diferencias por sexo en los salarios y en el acceso al mercado y las mujeres tienen menos oportunidades de avanzar en su carrera que los hombres, recuerdan estos investigadores. Algunos estudios han mostrado, señalan, que las mujeres son menos competitivas que los hombres (ellos rinden mejor en entornos de competencia y ellas a menudo abandonan aunque estén igualmente cualificadas), lo que explicaría que las mujeres tengan menos posibilidades de promoción y, en consecuencia, salarios más bajos. A partir de ahí, entran las críticas a las políticas activas diseñadas para promocionar a las mujeres, ya que serían poco eficaces a la hora de encargar un trabajo a los mejor cualificados, independientemente del sexo de los candidatos. El experimento de Balafoutas y Sutter desmonta esa presunción.

Sigue habiendo diferencias por sexo en los salarios y en el acceso al mercado laboral

Por un parte cualquier ventaja que se de a las mujeres puede generar pérdida de eficacia al dejar fuera a hombres muy cualificados para dar entrada a mujeres que a lo mejor lo son menos. Por otro lado las actuaciones que incentivan la presencia femenina hacen que más mujeres de alta cualificación decidan competir por los puestos, lo que se traduce en una ganancia de eficacia en el colectivo. Los resultados del experimento muestran que son insignificantes las diferencias de rendimiento en los casos de actuación en comparación con el caso de ausencia de políticas activas. “Esto sugiere que los dos efectos de signo contrario considerados se cancelan mutuamente en el grupo, de manera que la intervención no conlleva coste en términos de eficacia”, argumentan Balafoutas y Sutter.

En definitiva, concluye Villeval, “las políticas de acción positiva pueden garantizar la equidad si su efecto fundamental es motivar a las mujeres con talento pero menos decididas a entrar más frecuentemente en esquemas competitivos”.

La diferencia en la competitividad parece tener un origen cultural

esitup

PUBLICIDAD

LO MÁS VISTO EN SOCIEDAD

- 1 **Un arma secreta de cinco letras**
- 2 **El mayor grupo de EE UU en la lucha contra el cáncer amaga con retirarse**
- 3 **Telecinco replantea la producción de ficción por la crisis publicitaria**
- 4 **Tu secuencia de ADN en un solo día y por el precio de un iPad**
- 5 **Desperdicio masivo de alimentos**
- 6 **Un experimento prueba la eficacia de la discriminación positiva**
- 7 **EEUU corrige a Margallo: aún no hay acuerdo sobre la limpieza de Palomares**
- 8 **TVE emitirá 'Águila roja' y 'Cuéntame' cuando lo "estime oportuno"**
- 9 **Un hombre confiesa haber matado a su esposa en Valencia**
- 10 **La muerte de una activista australiana aviva el debate sobre el parto en casa**

PUBLICIDAD

Cuatro políticas a prueba

Un total de 360 estudiantes han participado en los experimentos de Balafoutas y Sutter diseñados en cuatro variantes que pretenden representar cuatro tipos de políticas de acción positiva de cara a las mujeres: cuotas (fijar un número mínimo de mujeres en los colectivos), incentivos (como elegir a la mujer en caso de empate de cualificación con un hombre o dar ventaja en puntos a la mujer en el proceso de selección) y repetición del proceso si al final no hay un número predeterminado de mujeres.

Los participantes en el experimento se organizan en grupos de seis (tres hombres y tres mujeres) y todos tienen que resolver unos problemas aritméticos en un tiempo máximo. En la primera fase cada participante recibe una pequeña recompensa por problema resuelto. En la segunda fase los miembros de cada grupo compiten entre sí y reciben recompensa los dos ganadores. En la tercera fase pueden optar entre seguir recibiendo la recompensa por problema resuelto entrar en competición y optar a un premio triple.

A partir aquí entran en juego las diferentes políticas y se hacen cinco pruebas (la de control sin intervención y las cuatro de diferentes políticas de acción positiva). En el primer caso, al final tiene que haber al menos una mujer entre los dos ganadores, lo que garantiza que la mujer con mejor puntuación obtiene el puesto; en el segundo, se asigna un punto añadido (un acierto en problema aritmético) a cada mujer, y en tercero, dos puntos. En el último caso, se repite el proceso si no hay una mujer ganadora entre los dos que sacan mejor puntuación.

“En ausencia de intervención, el número de mujeres dispuestas a competir fue sólo la mitad del número de hombres, mientras que en tres de los otros cuatro casos fue significativamente más alta la participación femenina en la competición, sin efecto significativo para los hombres [la repetición de la prueba es la que menos efecto tiene]”, explican los investigadores. La frecuencia de participación de mujeres fue especialmente alta en el caso de fuerte trato preferencial para ellas. El resultado más interesante del experimento, comentan, es que, en general, no se vio mermado el rendimiento del grupo. La conclusión de los científicos es que las estrategias de apoyo a las mujeres tienen un efecto positivo en el estímulo a las mujeres y el resultado final es favorable para las mujeres mejor cualificadas.

▼ PUBLICIDAD ▼

NOTICIAS RELACIONADAS

Selección de temas realizada automáticamente con



EN EL PAÍS

[Ver todas »](#)

► [Segregar por sexo no es ciencia, es prejuicio](#)

► Unos científicos logran la versión cuántica de una memoria y una CPU

COMENTAR

35 comentarios

[» Ver comentarios en modo conversación en eskup](#)

ⓘ Para poder comentar debes estar **registrado en Eskup** y haber **iniciado sesión**

DARSE DE ALTA

ENTRAR

[Recuperar contraseña](#)



EL PAÍS

