

# Brechas entre hombres y mujeres en Economía

---

PROPUESTA DE ACCIONES APROBADAS POR CONSEJO DE FACULTAD  
EN SESIÓN DEL 18 DE MAYO 2022

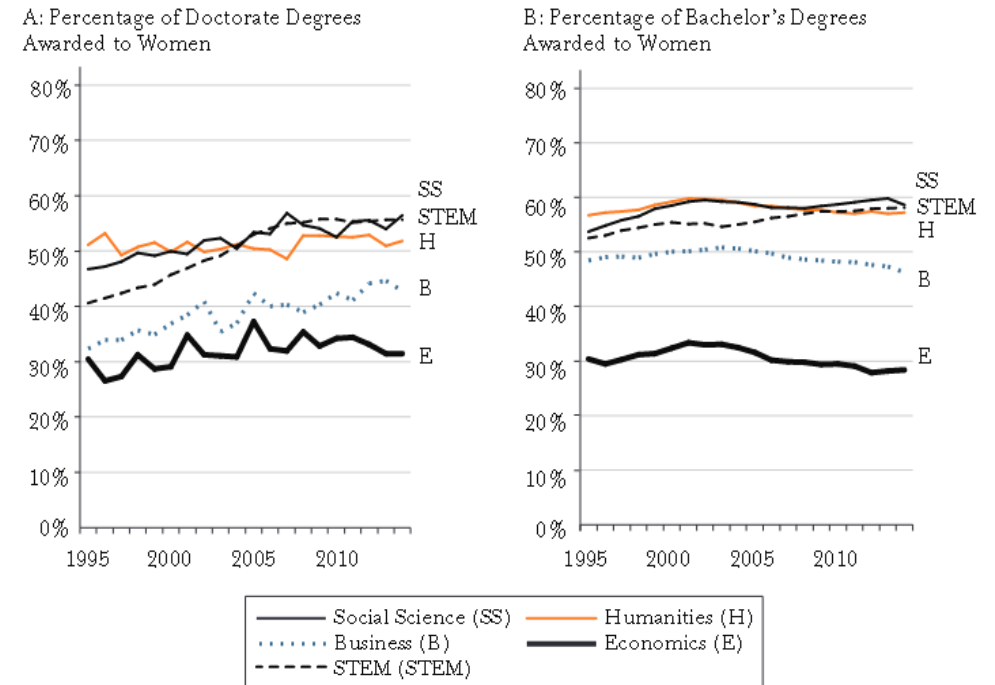
# En pocas palabras

---

- Existe una baja participación de mujeres en la disciplina, en la academia, en la facultad.
- Existen barreras que podemos identificar y trabajar en ellas.
- Nos perdemos de temas, perspectivas y experiencias.
- Podríamos tener mayor creatividad y productividad.
- Buscamos acciones respetuosas y acordes con preferencias.
- La solución no es la paridad ya que puede haber diferencias en preferencias que la literatura sustenta (Cuevas et al., 2021). Sin embargo, si parece haber barreras que limitan la participación de las mujeres.

# La brecha de participación femenina en Economía

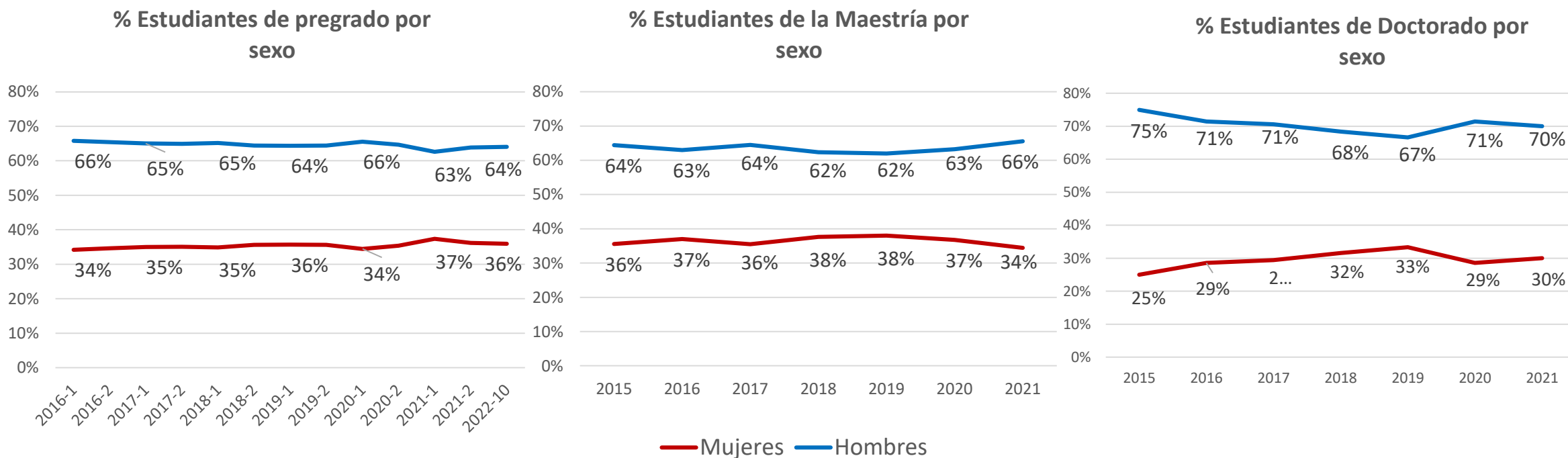
- La profesión económica es poco diversa, incluye desproporcionadamente menos mujeres relativo a la población de otras disciplinas académicas (Bayer y Rouse, 2016).
- La baja representación de mujeres inicia en pregrado y continúa profundizándose a medida que incrementa el rango académico (Bayer y Rouse, 2016; Buckles 2019).
  - En el periodo 2001-2018 el porcentaje de mujeres que recibieron un título de pregrado en economía en Estados Unidos estuvo entre 30%-35% (Siegfried, 2019).
  - La disciplina tiene una de las brechas más grandes en tasas de titularidad académicas, salarios, y satisfacción laboral relativa a otros campos intensivos en matemáticas (Ceci, Ginther, Kahn, y Williams 2014; AEA, 2018).
- En países de Europa del Este hay más mujeres graduadas en economía que hombres. Sin embargo, en el norte de Europa (países con alta representación de mujeres en universidades en general) se presenta la misma brecha observada en el caso de Estados Unidos (Megalokonomou et al., 2021).



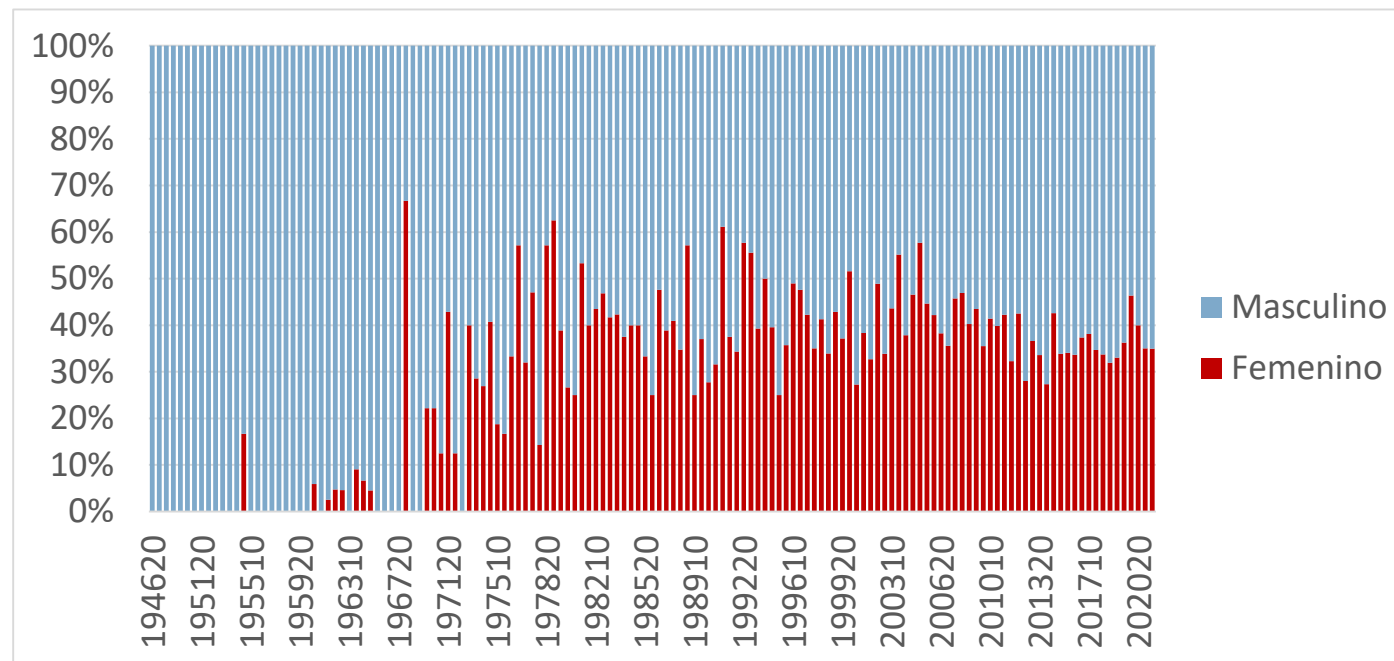
Fuente: Bayer y Rouse (2016)

# Nuestra Facultad

Replica el mismo patrón que Estados Unidos y Europa: Menor participación femenina en todos los niveles académicos.

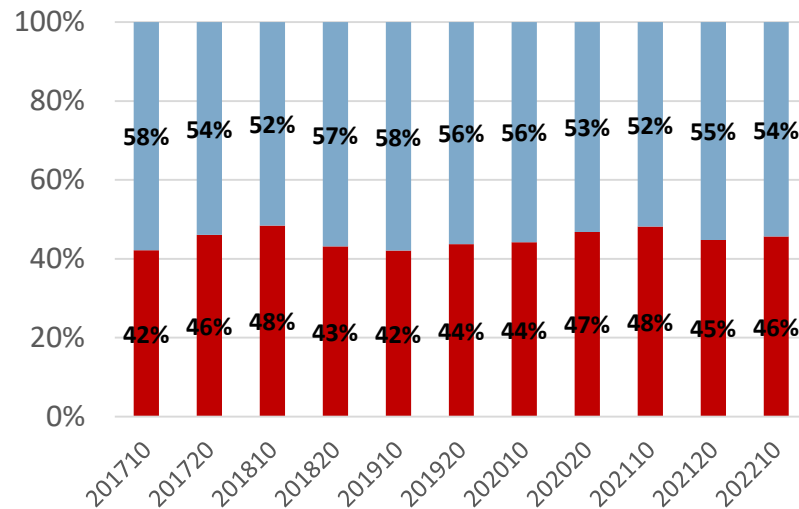


# Graduadas y graduados en Economía en el tiempo

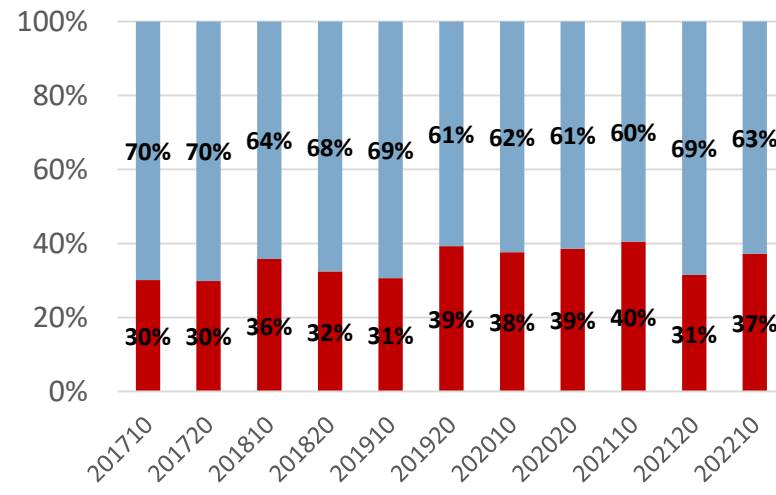


# Equipo Docente

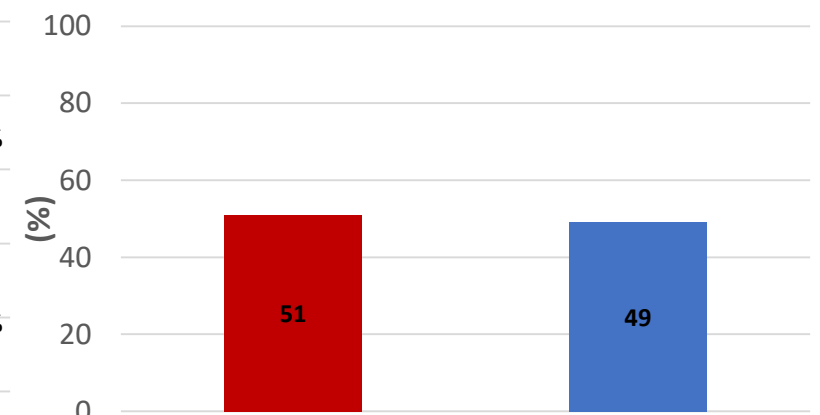
Composición por sexo de equipos pedagógicos de apoyo (complementarixs, asistentes de docencia y monitorxs) en los cursos del pregrado de Economía, total, 201710-202210



Profesores complementarios del pregrado de Economía, por sexo 2017-202210



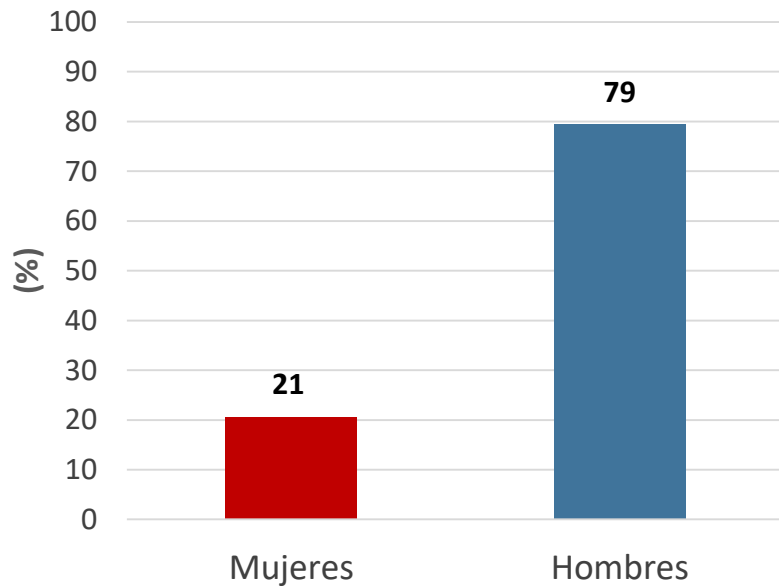
Composición por sexo de los asistentes de Investigación (2022)



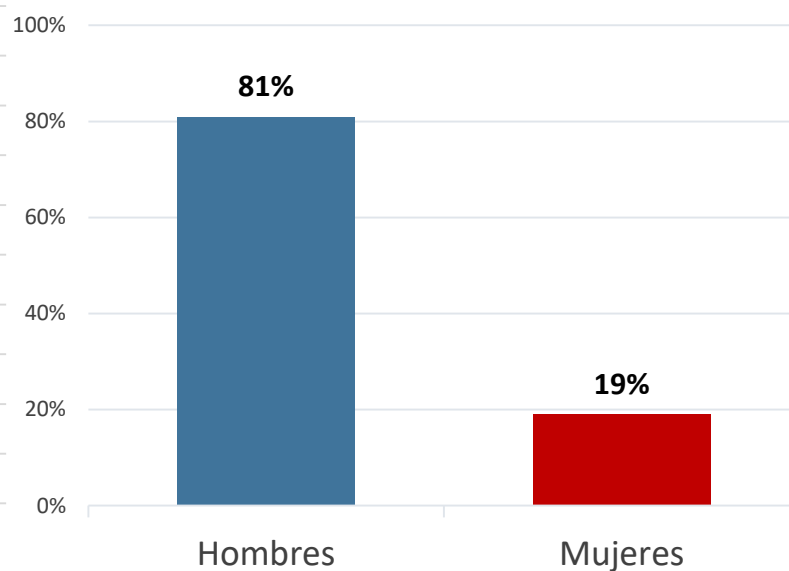
■ F ■ M

# Equipo Docente

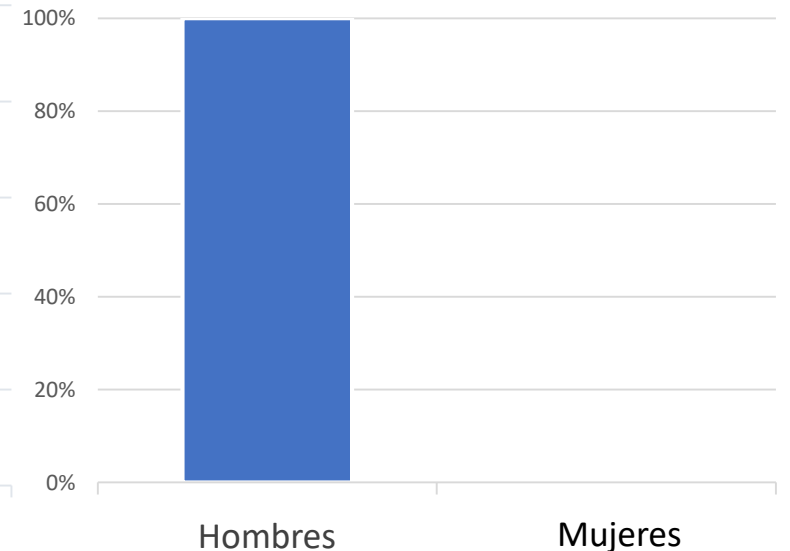
Composición por sexo de Profesores titulares, asociados y asistentes (2022)



Profesores de cátedra de pregrado por sexo (2022-1)



Participación de profesores de cátedra Posgrados por sexo 2022-10



Nota: Total 6 profesores

# ¿Por qué es importante que haya diversidad sexual en la profesión?

---

## **1. La falta de diversidad restringe el número de asuntos/temas que se abordan desde la profesión, además limita la capacidad de comprender y abordar problemas desde perspectivas nuevas e innovadoras:**

Evidencia sugiere que la diversidad cambia las dinámicas de grupo y de toma de decisiones, desempeño, productividad e incluso comportamientos individuales hacia comportamientos más prosociales.

- Los grupos más exitosos en la resolución de tareas/problemas demuestran "Inteligencia Colectiva", este tipo de inteligencia no se relaciona con la inteligencia individual de los miembros del grupo, sino por la sensibilidad social(escuchar, tomar turnos al hablar) y la proporción de mujeres en los grupos (Wolley et al., 2010).
- Grupos mixtos de estudiantes tienen mejores actitudes de monitoreo mutuo y desempeño a la hora de enfrentar retos en escenarios de estrategia y negocios. (Hoogendoorn, Oosterbeek y Van Praag, 2013).
- En el juego del dictador, las mujeres individualmente tienden a dar más dinero al otro jugador que los hombres, pero parejas mujer-hombre dan a su oponente más que la suma esperada de lo que habrían dado al jugar solos (Kramas, Preston y Baum, 2008).



# ¿Por qué es importante que haya diversidad sexual en la profesión?

---

## **2. En el contexto académico, la creatividad y productividad de grupos mixtos y diversos puede beneficiar la calidad y el impacto de la investigación:**

Papers escritos por grupos de investigación diversos reciben más citas, y tienen mayor impacto. Esto puede sugerir que el valor de la investigación en la profesión sufre por la falta de diversidad (Freeman y Huang, 2015).

## **3. La economía y la producción de políticas económicas se puede beneficiar de una mayor diversidad sexual:**

La evidencia sugiere que las opiniones y preferencias de los economistas sobre políticas públicas difieren entre hombres y mujeres (May, McGarvey, and Whaples, 2014). Esto sugiere que el rango de perspectivas en la política económica tiende a estar sesgado por la escases de mujeres en el campo.

# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

## 1. Barreras asociadas con decisiones e información:

**A. Información:** Parte del problema radica en cómo se introduce la economía a los jóvenes y a una escasez de información sobre el contenido de la economía y su utilidad.

- **Los currículos no revelan de manera efectiva la relevancia y el poder del campo** a los estudiantes, en especial aquellos que no tienen conocimientos previos o generales sobre qué es economía. (Federal Reserve Bank, s.f.)
- El estudiante promedio de secundaria o de pregrado piensa que estudiar economía conduce a un trabajo en banca o en el sector financiero, los estudiantes hombres parecen estar más interesados que las mujeres en estos temas (Zafar, 2013).
- No se brinda suficiente información sobre la variedad de caminos que tienen los economistas, ni el trabajo significativo en áreas como desigualdad, desarrollo, acceso a la educación y justicia social que suelen ser más afines a las preferencias de las mujeres (Wharton, 2019).
- La evidencia sugiere que las mujeres están más atraídas a la economía como ciencia social, tienen preferencias por la economía aplicada (Zarghamee, 2017).

**La percepción es clave, Dinan y Rouse (1997) encuentran que las mujeres universitarias tienen en promedio más del doble de probabilidad que los hombres de reportar que no escogieron ver cursos de economía en el primer año porque no creían que el campo era interesante.**

# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

## **B. Falta de modelos a seguir – Identidad de los instructores:**

La falta de modelos a seguir diversos puede desincentivar el interés por el campo de mujeres y miembros de minorías. La exposición a personas con las que los estudiantes se sientan identificados puede reducir la amenaza del estereotipo (miedo o ansiedad de confirmar un estereotipo negativo sobre el grupo al que pertenece) Steele y Anronson (1995) . Además, profesores con diferentes experiencias y contextos pueden referirse a las problemáticas de maneras que resulten más atractivas para diferentes estudiantes.

- Tener instructoras mujeres puede mejorar el desempeño de las estudiantes (Farlie, Hoffman, y Oreopoulos; 2014; Carell, Page, y West, 2010). Además, tiene un impacto positivo sobre la decisión de realizar programas de maestría o especialización en economía (Dyan y Rouse, 1997).
- Una mayor proporción de mujeres en el staff de las facultades incentiva a más mujeres a ingresar a programas de doctorado (Hale y Regev, 2014).
- Intervenciones con mujeres economistas que compartieron su trayectoria llevó a que mujeres en clases introductorias prefirieran estudiar economía sobre carreras en las humanidades. Las alumnas que se vieron afectadas por la intervención estaban igualmente o mejor equipadas para tener éxito en el campo; simplemente no estaban considerando la economía como una posible especialización (Porter & Sierra, 2020).

# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

## C. Desempeño y reconocimiento

**El desempeño relativo** en los cursos introductorios en economía influye en la decisión de las estudiantes mujeres de abandonar la carrera o de continuar con estudios de maestría (Li, 2018). Lo interesante es que esto no ocurre en las carreras STEM, lo que sugiere que es algo que surge del contexto del campo y no del nivel académico (Butcher, McEwan y Weerapana, 2014).

- La fracción de mujeres tomando cursos de economía decrece entre el primer y último año, este fenómeno puede ocurrir por una mayor respuesta a las notas (Owen, 2010).
- Dar a conocer la distribución de notas, y reconocer el desempeño de los estudiantes por encima de la mediana en cursos introductorios incrementa la probabilidad de que las mujeres persistan en la carrera y de que realicen una maestría en economía. Además, mejora su percepción sobre el campo (mayor probabilidad de que manifiesten que tendrán éxito en el campo, y que disfrutarán estudiar y trabajar en economía) (Li, 2018).

Teniendo en cuenta que en el contexto de la facultad (baja atrición), no parece que esa explicación sea muy relevante, pero se presentan algunas acciones que pueden considerarse e implementarse.

# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

## 2. Barreras relacionadas con sesgos implícitos en todos los niveles:

La investigación sugiere que los **sesgos implícitos** afectan las interacciones en todas las etapas del proceso académico, decisiones formales, promoción y admisión, e interacciones de rutina como consejería o responder a las preguntas e ideas de los colegas. (Bayer & Rouse, 2016).

### A. Docencia

- **Lenguaje:** Usar lenguaje como llamar a las estudiantes “**niñas**” ha mostrado desanimar a las estudiantes en el salón de clase y a crear una percepción donde no son tomadas en serio (Zarghamee, 2017).
- **No dar la palabra a la primera mano levantada:** Disuade a los estudiantes de preguntar o mantener interés, especialmente de las mujeres que tienden a sentirse más fuera de lugar en un aula de economía (Zarghamee, 2017).
- **Material de docencia poco inclusivo:** Menos trabajos escritos por mujeres se citan y se analizan, los programas de los cursos tienden a tener baja participación de lecturas escritas por mujeres. Esto implica que hay menos discusiones y actividades en las que se analicen problemáticas desde una perspectiva de género y persistan sesgos culturales sobre el rol de las mujeres en la sociedad (Villaveces Niño, M. J., & Torres Alvarado, P. 2021)
- **Sesgos en la manera de presentar a los agentes económicos:** Kupier y Sap (1995), Lawson(2006), y Kui-per (2008) la teoría económica hace referencia al comportamiento de un hombre (agente racional) y esto refuerza los sesgos de género.
- **Formato de enseñanza:** El formato ‘Lecture’ no es tan efectivo como otros (‘active learning’) para promover el desempeño de estudiantes mujeres y de grupos minoritarios en espacios donde predominan los hombres (Freeman, 2014).

# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

## B. Normas sociales e identidad

La identidad de género y normas sociales explican patrones de comportamiento en la vida laboral de las mujeres en un contexto familiar, además consolidan y refuerzan estereotipos que contribuyen a las brechas de género (Bertrand, 2011; Bertrand, 2019; Sevilla, 2020)

- Tener comportamientos 'fuera de norma' genera desutilidad (incomodidad del individuo consigo mismo y costo de la desaprobación social) (Lundberg, 2022)
- Relaciones sociales, familiares y laborales afectan la manera en que se toman las decisiones.

# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

## C. Institucionales

**Mentoría y acompañamiento:** La evidencia sugiere que programas de mentoría enfocados en el desarrollo de habilidades y redes es crítico para facilitar la continuidad y permanencia de las mujeres en el campo (Bayer y Rouse). Pero las mujeres parecen tener más dificultades para acceder a estos espacios y conformar redes (AEA, 2018)

- Puede haber sesgos implícitos en las interacciones con los estudiantes y en particular en el acompañamiento que se les brinda.

Ante peticiones a profesores para recibir asesoría en procesos de aplicación a doctorados y decisiones académicas sobre cursos, las tasas de respuesta en facultades de humanidades tienden a ser significativamente mayores cuando la petición la realizan hombres (75% vs 68%) (Milkman, Akinola, and Chugh, 2015).

- En el caso de la facultad, la sensación es que el modelo de mentoría es poco efectivo, los estudiantes no tienen claro que la mentoría que ofrecen los profesores tiene un enfoque vocacional, mientras que la que ofrece consejería académica responde preguntas más técnicas y administrativas. Además, con poca frecuencia hacen uso del acompañamiento de los profesores.

# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

## 3. Carrera académica - contratación y promoción

### A. Contratación:

Hay sesgos implícitos en hombres y mujeres que reducen las probabilidades de que mujeres y minorías sean contratadas.

- Entre dos aplicantes idénticos se tiende a preferir el candidato hombre a una mujer, además los hombres tienden a recibir una mayor oferta de salario de entrada que las mujeres (MossRacusin et al. 2012; Steinpreis, Anders, y Ritzke 1999).
- Las cartas de recomendación que se escriben para estudiantes mujeres tienden a usar lenguaje más ambiguo o que genera dudas y que refuerza estereotipos de género como que las mujeres son muy buenas enseñando en lugar de hacer énfasis en sus capacidades de investigación, habilidad o agencia (Schmader, Whitehead, and Wysocki 2007; Madera, Hebl, and Martin 2009).
- Las mujeres experimentan sanciones significativas por incluir papers en coautoría especialmente si los coautores son hombres. Esto no ocurre para los hombres; especialmente en economía (Parsons, 2015; Sarsons, 2017).

Los sesgos en recomendaciones y penalidades por coautorías pueden hacer que incluso una candidata tan buena como un hombre, en realidad no lo parezca y esto puede reducir aún más sus probabilidades de ser contratada.



# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

## B. Retención:

**Family gap:** Los altos niveles de salida y abandono de las mujeres en carreras profesionales que requieren alto nivel de habilidades suelen asociarse a la dificultad que experimentan nuevas madres para sobrevivir al choque negativo de productividad asociado con el cuidado y crianza de los niños ( Family gap) (Antecol et al, 2018)

- Las políticas neutrales al género ('Clock Stopping') benefician a hombres y terminan ampliando la brecha en las tasas de éxito de obtención de tenure (Antecol, Bedard, y Jenna Stearns, 2018), las políticas solo enfocadas en mujeres sí tienen un impacto positivo (pequeño), que además no repercute sobre los hombres.

**Ambiente:** Las mujeres y miembros de grupos minoritarios tienen una peor experiencia en el entorno del campo que los hombres.

- Los hombres tienen casi el doble de probabilidad de manifestar que están satisfechos con el campo que las mujeres, y esto está relacionado con que son menos propensas a sentirse valoradas, incluidas socialmente, y son más propensas a experimentar discriminación. (American Economic Association, 2019)
- **Para atacar este componente, se propuso en diapositivas anteriores una investigación cualitativa.**

# ¿Qué factores explican esta brecha?

---

**Non-promotable tasks:** La distribución de tareas que no se relacionan con promoción pero que son necesarias para las facultades es desigual.

- ∅ Las mujeres no solo tienen una mayor probabilidad de ofrecerse y aceptar este tipo de tareas, sino que además la probabilidad de que les pidan hacerlas es mayor (Vesterlund, Bbcok, Recalde, Wingart, 2015).
- ∅ El deseo de incluir más a mujeres y minorías en comités y actividades para su representación hace que las facultades les pidan más tiempo de servicio que sus pares. Los diferenciales oscilan entre 2-5 horas semanales (Link, Swann, and Bozeman 2008).

# Acciones

## 1. Incrementar la participación de mujeres en instrucción, acompañamiento y mentoría de estudiantes

---

- En cada curso dictado por un hombre al menos una vez al semestre invitar una mujer economista o estudiante graduada de economía a dar la clase o hablar en la clase o mostrar material audiovisual protagonizado por mujeres de la profesión. En el caso de clases magistrales con secciones complementarias esta participación puede darse a través de profesoras complementarias mujeres, siempre que todos los estudiantes del curso estén expuestos a secciones dadas por estas mujeres.
- Incluir más contenido y material escrito por mujeres en los cursos
- En los eventos de Facultad se buscará incluir mujeres como participantes principales (panelistas, conferencistas) siempre que esto se alinee adecuadamente con la experticia en los temas y con los perfiles ideales de conferencistas. Reconcebir eventos cuando sea posible y deseable para que se amplíen los tipos de panelistas para incluir poblaciones en que haya más mujeres.
- Inducciones: mantener la más alta presencia posible de mujeres en los eventos de inducción, como inductoras y profesoras consejeras.
- Responsables:
  - CADA PROFESOR en su curso y programa, buscando adecuada representación de las mujeres con buenas contribuciones en el área.
  - Direcciones de pregrado y posgrado encargadas de recordar a todos los profesores al enviar instrucciones de inicio de semestre cada semestre.
  - Comité de docencia encargado de recopilar y difundir material recogido por grupo MIA y otras iniciativas sobre contribuciones claves de mujeres en la profesión.
  - Dirección de pregrado: intentar influir en la escogencia de inductores para que, en la medida en que haya postulantes; dar visibilidad a alguna profesora mujer u otras mujeres representativas de lo que se quiere enseñar.

# Acciones

## 1. Incrementar la participación de mujeres en instrucción

---

- Asegurarse de siempre incluir a una mujer como consejera de investigación.
  - Responsable: Secretaría general en la asignación de tareas cuando entre los cargos ocupados por consejeros de investigación (directores CEDE, CESED, doctorado) ninguno sea una mujer.
- Recoger evidencia de los esfuerzos por aumentar la visibilidad de las mujeres expertas en cursos y eventos de la Facultad. Analizar estos esfuerzos una vez al año en Consejo de Facultad. Mencionar esta conciencia y esfuerzos en la inducción de estudiantes primíparos.
  - Responsables: Recolección y registro de datos: direcciones de pregrado y posgrado en los cursos respectivos y en la inducción, dirección de comunicaciones. Inclusión en la agenda de Consejo de Facultad: Secretaría General. Inclusión en la inducción de estudiantes: direcciones de programa.

# Acciones

## 2. Ayudar a identificar y atacar sesgos implícitos

---

- Crear y mantener activo un padlet donde se recojan experiencias o acciones que los profesores han implementado en sus cursos para enriquecer este abanico de opciones.
  - Responsable: asistente de decanatura
- Incluir en la inducción de profesores “primíparos” de cátedra y planta, en el módulo pedagógico a cargo del comité de docencia, formación en estos temas.
  - Incluir esta presentación, con cifras actualizadas.
  - Presentar, con base en la evidencia existente y en la recopilación de testimonios en el padlet antes mencionado, un abanico de estrategias pedagógicas que los profesores pueden implementar en sus cursos para minimizar sesgos, mejorar el ambiente que experimentan las mujeres estudiantes, y fomentar su participación y desempeño
  - Responsable: comité de docencia, con supervisión de direcciones de pregrado y posgrado; actual director de comité de docencia incluir en el manual. Secretaría general a cargo de mantener actualizadas las cifras y de incluir información adicional del desempeño de las mujeres y sus decisiones (Deserción segmentada, promedios).
- Mediante grupos focales, identificar percepciones en la comunidad sobre el ambiente para las mujeres, al menos una vez cada dos años. Importante diferenciar grupos de estudiantes, profesoras complementarias, profesoras de cátedra y planta.
  - Responsable: consejero MAAD. Crear alianza con grupos de interés del tema, como es actualmente el grupo MIA.

# Acciones

## 3. Robustecer la estrategia de 'scouting' de estudiantes y comunicaciones para comunicar con claridad la diversidad de perfiles que es posible formar en Economía

---

- Todas las acciones de este grupo 3 contribuyen no sólo a mejorar la diversidad de hombres y mujeres, sino también a mejorar la estrategia de scouting en general y propiciar diversidad en diferentes dimensiones
  - Los responsables son los encargados del scouting, bajo el liderazgo de la decanatura.
- Definir como facultad mostrar y qué mensajes queremos dar. Hay claridad sobre querer difundir más posibilidades y visibilizar opciones de vida distintas y chéveres, más allá de querer definir qué es a economía.
  - Videos de egresados recientes con perfiles diferentes, con presencia femenina en las diferentes áreas.
  - Comité de docencia: organizar un encuentro de docencia sobre este tema.
- Diversificar el material y contenido que usa la facultad en actividades de scouting, inducción y en redes
  - Incluir actores más diversos (mujeres, minorías, académicos y no académicos, etc). Ejemplo: [http://www.aeaweb.org/video/career\\_in\\_economics.php](http://www.aeaweb.org/video/career_in_economics.php)
  - La facultad tiene egresados en muchos campos y es necesario resaltar eso como una ventaja.
  - Incluir egresados más jóvenes
  - Preparar/dar herramientas a los profesores encargados de visitar colegios para que sus intervenciones estén más alineadas. Además, es importante buscar que mujeres participen en estas visitas.
  - Actividades cortas e interactivas en las actividades de scouting
  - Responsables: direcciones de pregrado y posgrado en sus scoutings.

# Acciones

## 3. Robustecer la estrategia de 'scouting' de estudiantes y comunicaciones para comunicar con claridad la diversidad de perfiles que es posible formar en Economía

---

- Reescribir el perfil de egresado como algo más flexible, repensar el lenguaje “hiperanalítico”. Es posible que el lenguaje que se usa en redes sociales para describir el perfil profesional no esté dirigido a adolescentes y en esa medida sea poco atractivo.
  - Realizar encuestas y ejercicios cualitativos que permitan entender qué buscan los estudiantes, el 70% no se dedican a ser economistas hay que ampliar el perfil, pensar en qué atrae a las mujeres.
  - ¿Qué creen los jóvenes que es interesante? ¿Qué tipo de vida imaginan? ¿Qué perfiles les atraen? ¿Cuáles son sus modelos a seguir?
  - Responsable: Encuestas: direcciones de pregrado y posgrado. Reescribir perfil del egresado: todos los profesores en encuentro de docencia y con liderazgo del comité de docencia.
- Presentar ante la Universidad la propuesta de fortalecer/priorizar las actividades de Scouting en colegios femeninos, al menos en el caso de la facultad.
  - Y para que se enfatice en el scouting la narrativa de reconocimiento de las brechas entre grupos (hombre/mujeres, minorías/mayoría) y rutas para proteger a quienes enfrentan esa brecha.
  - Responsable: dirección de pregrado.
- Promocionar estrategias de financiación específicas para grupos que presentan brechas frente a otros.
  - Responsable: secretaría general a través de prioridades de financiación, si hay presupuesto para este tipo de financiación.