

# Notas de aula - Disparidades de Gênero e Raça

Ricardo Dahis

## Conteúdo

<b>1</b>	<b>Disparidades de Gênero</b>	<b>3</b>
1.1	Estatísticas Descritivas . . . . .	3
1.2	Determinantes, hoje e no passado . . . . .	6
1.2.1	Acumulação de capital humano . . . . .	7
1.2.2	Diferenças setoriais e ocupacionais . . . . .	10
1.2.3	Discriminação . . . . .	12
1.2.4	Normas sociais . . . . .	17
1.2.5	Preferências . . . . .	23
1.3	Alternativas de política pública . . . . .	24
1.3.1	Mudando normas sociais . . . . .	24
1.3.2	Creches . . . . .	26
1.3.3	Licença maternidade . . . . .	27
1.3.4	Direito sexual e reprodutivo . . . . .	28
1.3.5	Combater violência doméstica . . . . .	29
1.3.6	Transparência . . . . .	29
1.3.7	Cotas . . . . .	30
<b>2</b>	<b>Disparidades de Raça</b>	<b>32</b>
2.1	Estatísticas Descritivas . . . . .	32
2.2	Determinantes, hoje e no passado . . . . .	36
2.2.1	Escravidão . . . . .	36
2.2.2	Persistência da desigualdade racial . . . . .	37

2.3	Alternativas de política pública . . . . .	38
2.3.1	Políticas não-raciais . . . . .	38
2.3.2	Políticas afirmativas . . . . .	39
2.3.3	Reparações históricas . . . . .	41

# 1 Disparidades de Gênero

## 1.1 Estatísticas Descritivas

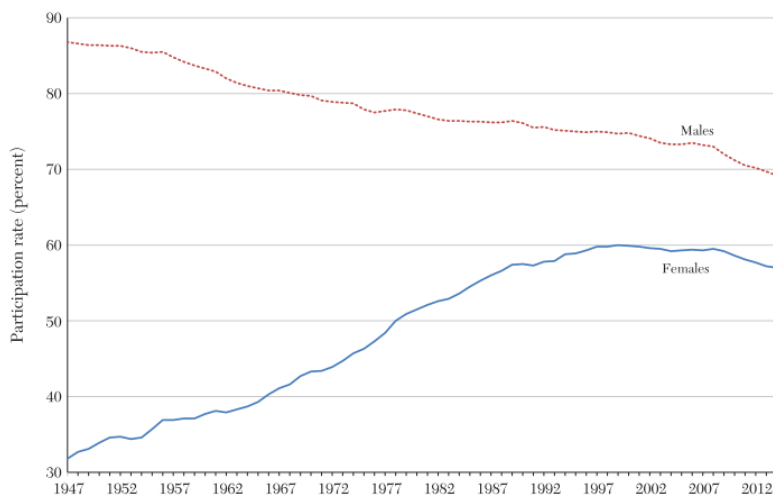


Figure 3. Trends in Female and Male Labor-Force Participation Rates, 1947–2014 (age sixteen and over)

Figura 1: Participação no mercado de trabalho (Blau and Kahn, 2017)

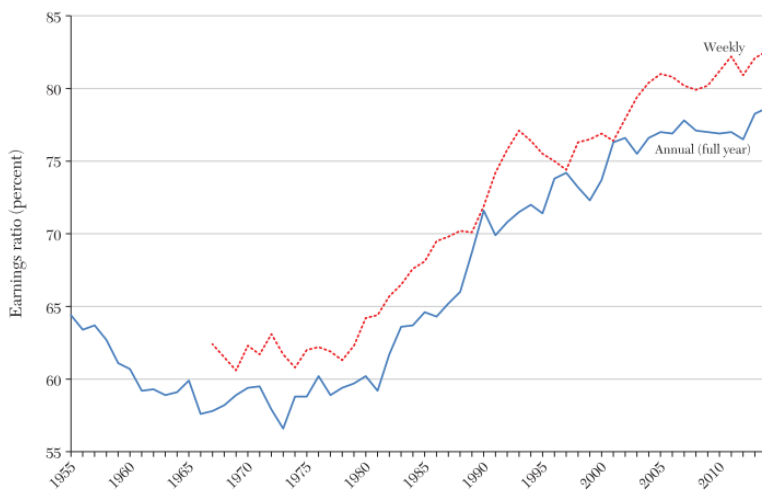


Figure 1. Female-to-Male Earnings Ratios of Full-Time Workers 1955–2014

Figura 2: % salário de mulheres/homens (Blau and Kahn, 2017)

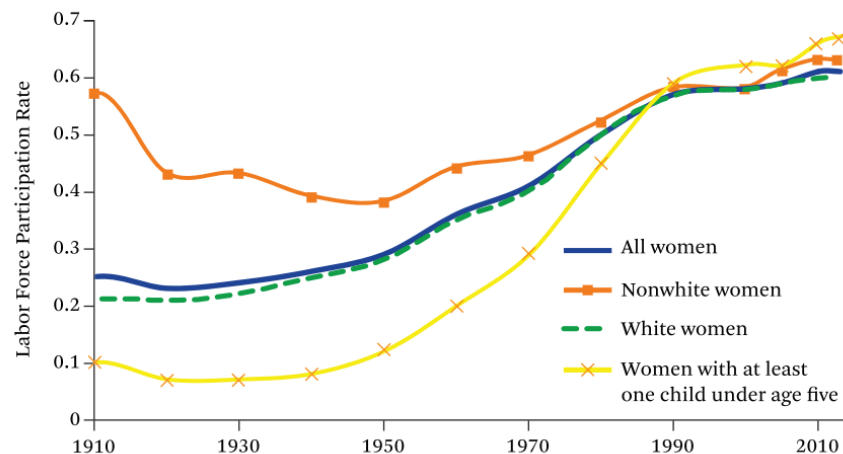
**Figure 2.** U.S. Women's Labor-Force Participation, 1910–2010

Figura 3: Participação no mercado de trabalho (Bailey and DiPrete, 2016)

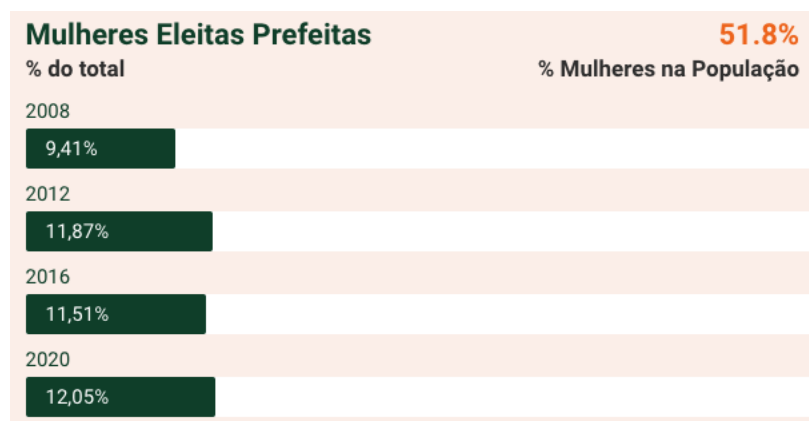


Figura 4: Representação na política

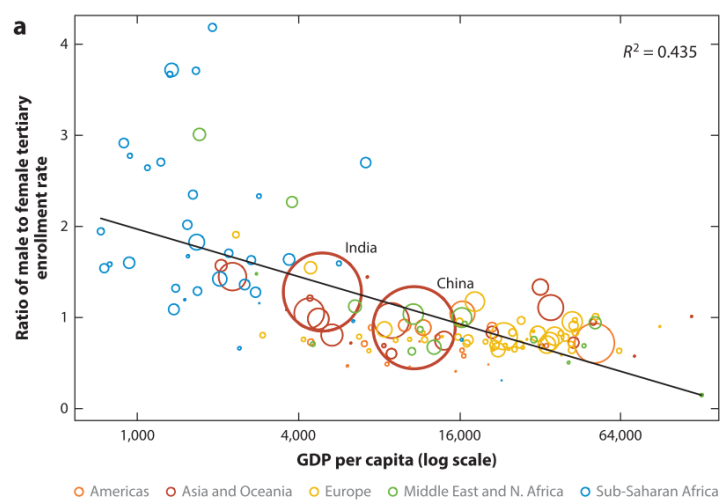


Figura 5: Diferença de escolaridade (Jayachandran, 2015)

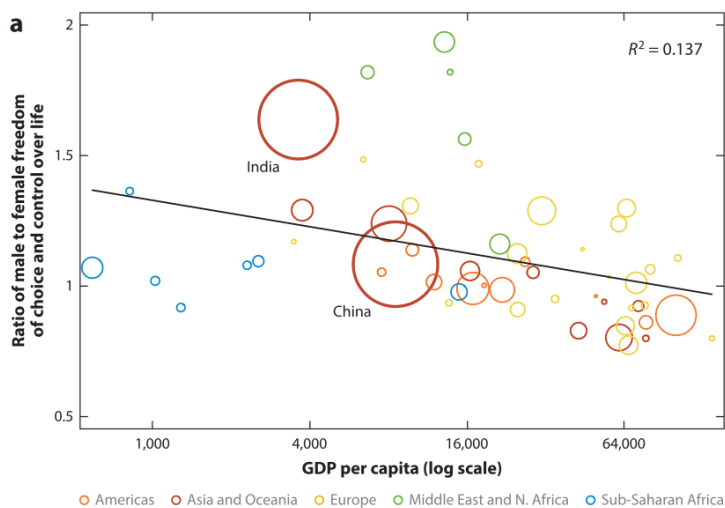


Figura 6: Diferença de autonomia (Jayachandran, 2015)

## 1.2 Determinantes, hoje e no passado

**Pergunta de Pesquisa:** Quais são possíveis causas de disparidades de gênero?

- Nessa aula vamos discutir o que explica disparidades e o que fazer (ou não) a respeito.
- Mas primeiro, **por que economistas se importam com disparidades?**
  1. Desigualdade como um termômetro para a saúde de uma economia
    - Correlaciona com dinamismo, crescimento, igualdade de oportunidades.
  2. Custo econômico de exclusão: desperdício de capital humano
    - Normas restritivas e discriminação em educação, mercado de trabalho, crédito, etc  $\implies$  reduz acúmulo de capital humano, inovação, adoção de tecnologias, renda.
- Ética: igualdade (de oportunidades) importa por si só.

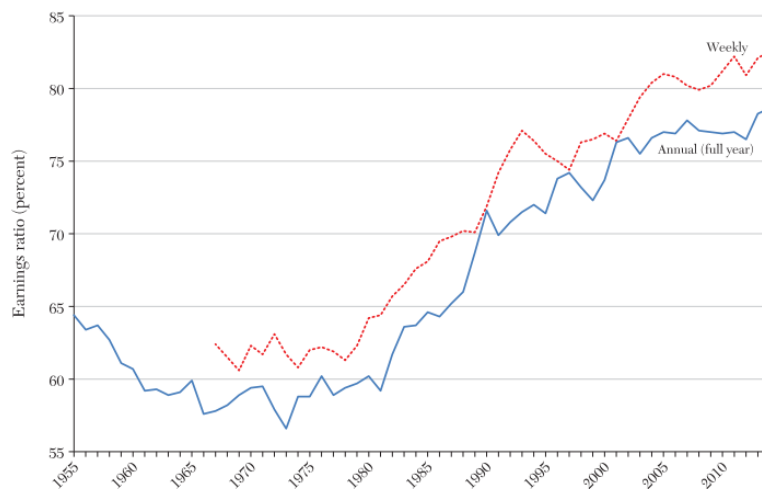


Figure 1. Female-to-Male Earnings Ratios of Full-Time Workers 1955–2014

Figura 7: O que explica o diferencial de salários por gênero?

### 1.2.1 Acumulação de capital humano

- O que é capital humano?
  - *"O capital humano consiste no conhecimento, habilidades e saúde que as pessoas investem e acumulam ao longo de suas vidas, as permitindo realizar seu potencial como membros produtivos da sociedade."*
- Antes de entrar no mercado de trabalho = **educação**.
- No mercado de trabalho = **experiência**.

#### Educação:

- Evidência de que:
  - No Ensino Médio, desempenho das meninas é melhor que dos meninos.
    - \* Porterfield and Winkler (2007)
    - \* Goldin, Katz and Kuziemko (2006)
  - Na Ensino Superior, participação das mulheres é maior do que dos homens.
    - \* Blau, Ferber, and Winkler (2014)
    - \* Black, Haviland, Sanders and Taylor (2008)

**Figure 3.** Bachelor's Degree or More

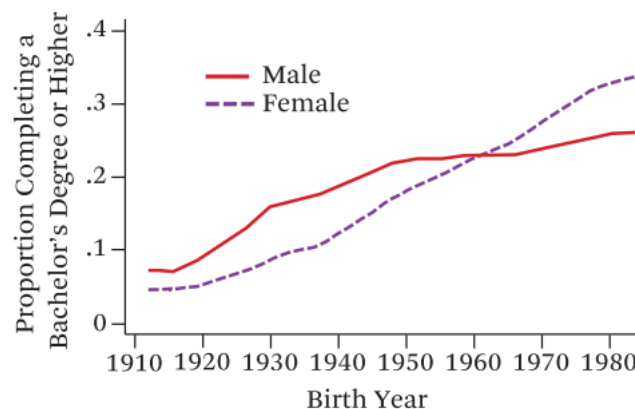


Figura 8: Nível de educação (Bailey and DiPrete, 2016)

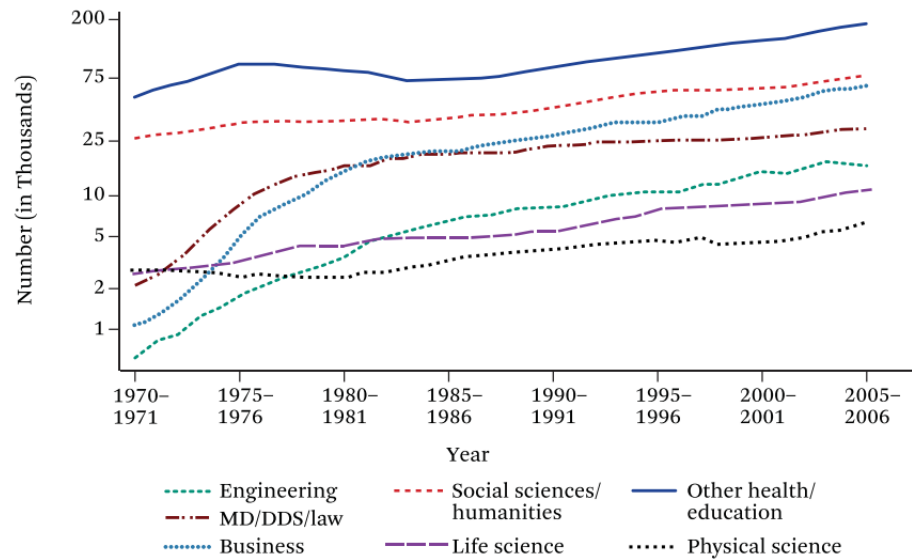
**Figure 5.** Advanced Degrees Awarded to Women

Figura 9: Diplomas (Bailey and DiPrete, 2016)

**Experiência:**

- Diferença no nível de experiência há muito discutida na literatura como uma das principais razões para diferença salarial (Mincer and Polachek, 1974):
  - Se mulher antecipa que jornada de trabalho será mais curta e descontínua por conta de responsabilidades em casa, elas tem menos incentivo para adquirir capital específico
  - Similarmente, empregador tem menos incentivo para dar treinamento (Royalty, 1996)
  - Menos investimento em capital humano = menos experiência = rendimento menor



TABLE 2  
SCHOOLING AND ACTUAL FULL-TIME WORK EXPERIENCE BY GENDER, PSID

Year	Men	Women	Difference: Men–Women
<i>Years of schooling</i>			
1981	13.3	13.2	0.2
1990	13.8	13.7	0.0
1999	14.2	14.3	–0.1
2011	14.3	14.5	–0.2
<i>Bachelor's degree only</i>			
1981	18.1%	15.3%	2.7%
1990	20.0%	17.6%	2.3%
1999	23.4%	22.2%	1.2%
2011	26.2%	24.7%	1.5%
<i>Advanced degree</i>			
1981	10.0%	7.4%	2.5%
1990	10.3%	8.7%	1.6%
1999	11.7%	10.8%	0.9%
2011	12.9%	15.7%	–2.8%
<i>Years of full time experience</i>			
1981	20.3	13.5	6.8
1990	19.2	14.7	4.5
1999	19.8	15.9	3.8
2011	17.8	16.4	1.4

Note: Sample includes full time nonfarm wage and salary workers ages 25–64 with at least twenty-six weeks of employment.

Figura 10: Experiência (Blau and Kahn, 2017)

### 1.2.2 Diferenças setoriais e ocupacionais

- Segregação setorial diminuiu desde 1970. Até então:
  - **Mulheres:** concentradas em ocupações de suporte administrativo, professora e enfermeira
  - **Homens:** cargos gerenciais, advogado, médico, engenheiro

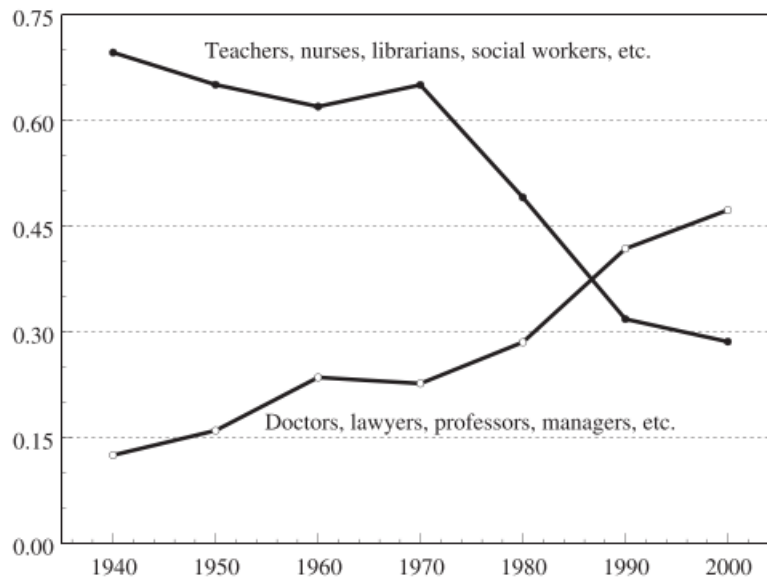


FIGURE 8. OCCUPATIONS OF COLLEGE GRADUATE WOMEN, 30 TO 34 YEARS OLD: 1940 TO 2000

Figura 11: Diferenças setoriais e ocupacionais (Goldin, 2006)

- Mulheres ocupam cargos que pagam menos que pares homens (Levanon et al., 2009)
- Auto-seleção ou poder de barganha?
  - Mulheres tendem a trabalhar em lugar que pagam prêmio salarial menor (para ambos sexos) (Card et al., 2016)
  - Mulheres recebem 90% do prêmio dos homens
- Segregação em ocupações “colarinho branco” ainda é muito grande
  - Empresas S&P 500: entre top-5 executivos mais bem pagos:
    - \* Menos de 3% eram mulheres
    - \* Mulheres recebem 45% menos que homens (Bertrand and Hallock's 2001)
  - Possíveis explicações: empresas menores e mulheres raramente eram diretoras/presidente
- Diferença salarial é maior para cargos na ponta superior da distribuição de salários (Blau and Kahn, 2017)

TABLE 1  
UNADJUSTED FEMALE/MALE LOG HOURLY WAGE RATIOS, FULL-TIME WORKERS

Year	Sample size		Mean	Tenth percentile	Fiftieth percentile	Ninetieth percentile
	Men	Women				
<i>Panel A. Panel Study of Income Dynamics (PSID)</i>						
1980	2,282	1,491	62.1%	64.8	60.1	62.4
1989	2,617	2,068	74.0%	76.3	72.4	74.6
1998	2,391	2,146	77.2%	80.3	79.8	73.8
2010	2,368	2,456	79.3%	81.5	82.4	73.9
<i>Panel B. March current populations survey (CPS)</i>						
1980	21,428	13,484	63.5%	68.7	61.9	64.3
1989	21,343	16,487	72.4%	78.1	72.2	71.4
1998	17,520	14,231	77.1%	81.3	76.2	76.1
2010	24,229	20,718	82.3%	87.6	82.2	76.6

Notes: Sample includes nonfarm wage and salary workers ages 25–64 with at least twenty-six weeks of employment. Entries are  $\exp(D)$ , where  $D$  is the female mean log wage, tenth, fiftieth, or ninetieth percentile log wage minus the corresponding male log wage.

Figura 12: Diferença salarial no topo (Blau and Kahn, 2017)

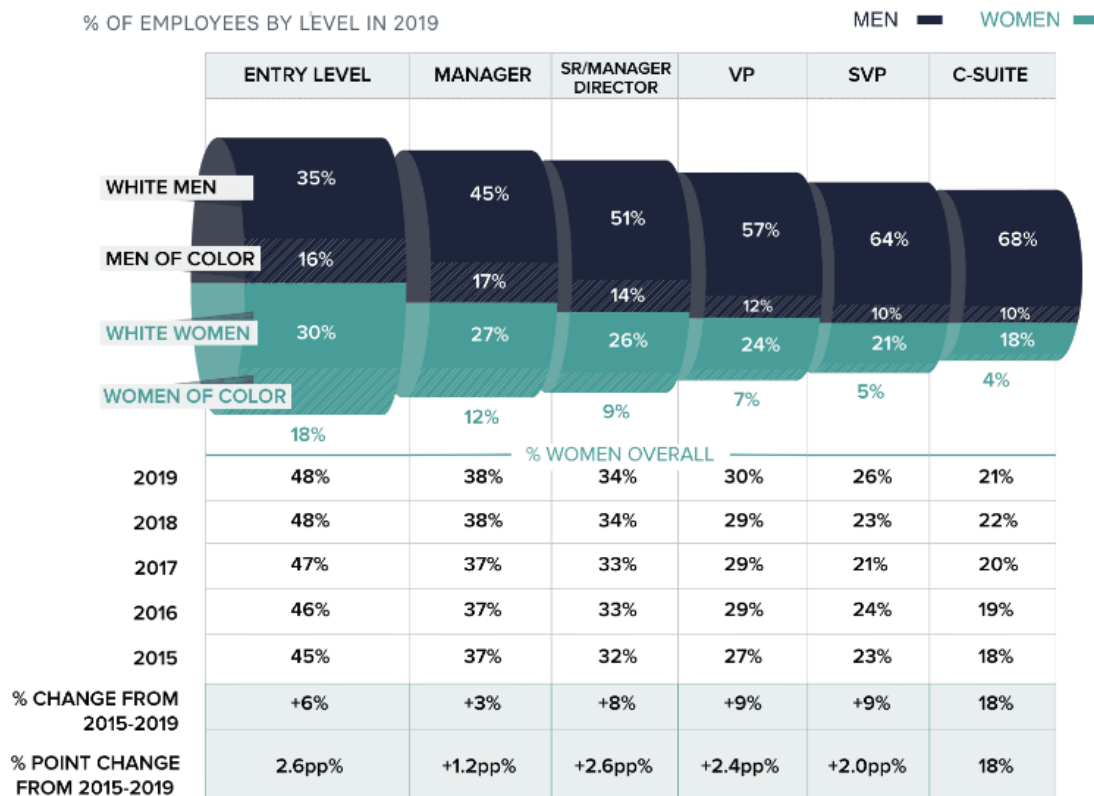


Figura 13: O pipeline (McKinsey and Company, 2022)

### 1.2.3 Discriminação

#### Definindo discriminação

- **Discriminação:** duas pessoas idênticas exceto em uma característica, sendo tratadas de forma diferente.
    - Positiva: “pessoas altas recebem salário maior”
    - Negativa: exclusão, violência
  - Definição fraca demais?
    - Discrimina-se o tempo todo na natureza (comida boa vs estragada, cobra venenosa ou não), e faz sentido fazê-lo.
- ⇒ Outras definições mais específicas
- Membros da maioria discriminando membros da minoria.
  - Só discriminação negativa.
  - Exemplos comuns: gênero, raça, imigrantes

#### Economia da discriminação: Duas formas de pensar sobre discriminação

##### A Discriminação por gosto / adhoc (Becker, 1957)

- Empregadores não gostam de contratar indivíduo da minoria
- Diferença de salário entre maioria e minoria reflete o parâmetro de discriminação do empregador
- Se existe competição perfeita, empregadores racistas seriam eliminados do mercado
  - (um "se" grande)
- Exige uma adição adhoc direto nas preferências (racismo)

##### B. Discriminação estatística (Phelps, 1972; Arrow, 1973; Aigner and Cain, 1977)

- Discriminação é problema de informação imperfeita = desafio de obter informação/sinalização
- Quando não tem informação do indivíduo, empregador infere a partir de crenças sobre o grupo
- Ainda que produtividade de facto seja em média a mesma entre grupos, se empregador não consegue saber produtividade individual, vai oferecer promoção para indivíduos da maioria
  - Usa limiares distintos para cada grupo.
- Com menor chance de serem promovidos, mulheres/negros tem menos incentivo a investir em educação = confirma o viés do empregador

## Discriminação e psicologia

- Preconceito antes era visto como psicopatologia (ex: Hitler)
- Hoje, porém, visão dominante se baseia em socialização e normas sociais (Dovidio, 2001; Tajfel, 1970; Tajfel and Turner, 1979)
  - **Evidência de experimentos:** preferência por favoritismo a indivíduos que pertencem a seu próprio grupo, ainda que a criação do grupo seja completamente aleatória
  - Viés inconsciente (Banaji and Greenwald, 1995; Bertrand et al., 2005; Dovidio et al., 1998; Greenwald and Banaji, 1995)

## Medindo discriminação: residuais

- Disparidades  $\implies$  discriminação
- Medir discriminação não é simples
  - Como garantir que *todas* as características são iguais entre duas pessoas?
- **Ideia:** fazer comparações controlando por cada vez mais características, e computar o residual da disparidade de salários.
  - Exemplo: pessoas com mesma idade, educação, experiência, ocupação, região, ...
  - O que sobrar pode ser lido como *limite superior ao efeito de discriminação*.

TABLE 4  
DECOMPOSITION OF GENDER WAGE GAP, 1980 AND 2010 (PSID)

Variables	1980		2010	
	Effect of gender gap in explanatory variables		Effect of gender gap in explanatory variables	
	log points	Percent of gender gap explained	log points	Percent of gender gap explained
<i>Panel A. Human-capital specification</i>				
Education variables	0.0129	2.7	-0.0185	-7.9
Experience variables	0.1141	23.9	0.0370	15.9
Region variables	0.0019	0.4	0.0003	0.1
Race variables	0.0076	1.6	0.0153	6.6
Total explained	0.1365	28.6	0.0342	14.8
Total unexplained gap	0.3405	71.4	0.1972	85.2
Total pay gap	0.4770	100.0	0.2314	100.0
<i>Panel B. Full specification</i>				
Education variables	0.0123	2.6	-0.0137	-5.9
Experience variables	0.1005	21.1	0.0325	14.1
Region variables	0.0001	0.0	0.0008	0.3
Race variables	0.0067	1.4	0.0099	4.3
Unionization	0.0298	6.2	-0.0030	-1.3
Industry variables	0.0457	9.6	0.0407	17.6
Occupation variables	0.0509	10.7	0.0762	32.9
Total explained	0.2459	51.5	0.1434	62.0
Total unexplained gap	0.2312	48.5	0.0880	38.0
Total pay gap	0.4770	100.0	0.2314	100.0

*Notes:* Sample includes full time nonfarm wage and salary workers ages 25–64 with at least twenty-six weeks of employment. Entries are the male–female differential in the indicated variables multiplied by the current year male log wage coefficients for the corresponding variables. The total unexplained gap is the mean female residual from the male log wage equation.

Figura 14: Quanta discriminação? (Blau and Kahn, 2017)

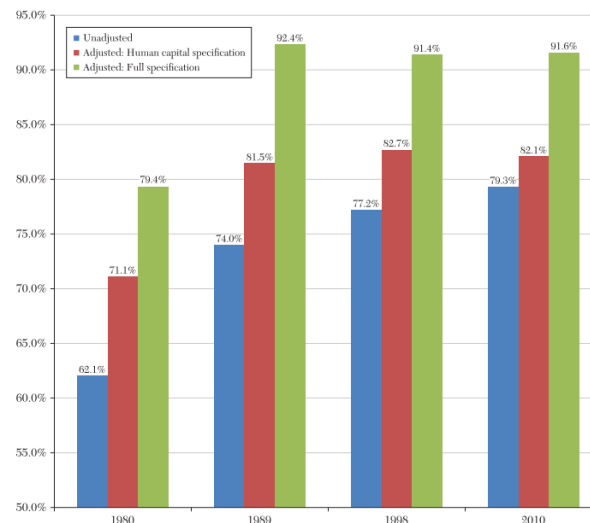


Figure 2. Female to Male log Wage Ratio, Unadjusted and Adjusted for Covariates (PSID)

Figura 15: Quanta discriminação? (Blau and Kahn, 2017)

### Medindo discriminação: auditorias

- **Ideia:** enviar pessoas (“auditores”), aleatorizando características, e medir diferenças de reações.
- Exemplos
  - Audições cegas em orquestras (Goldin and Rouse, 2000)
    - \* Mudança explica 25% do aumento de mulheres em orquestras no EUA
  - Compra de carros (Ayres and Siegelman, 1995)
  - Aluguel de apartamento (Ahmed and Hammarstedt, 2008)
  - Antecedentes criminais e *callback* (Pager, 2003)
  - Tratamento médico (Schulman et al., 1999)
- Problemas
  - Auditores não são idênticos
  - Não é double-blind (auditor sabe o objetivo do estudo)

### Medindo discriminação: correspondência

- **Ideia:** enviar CVs parecidos, exceto por 1-2 características, e medir taxa de retorno
- Vantagens
  - Candidatos perfeitamente comparáveis
  - Amostra maior
- Exemplo famoso: Bertrand and Mullainathan (2004)

TABLE 5—EFFECT OF RESUME CHARACTERISTICS ON LIKELIHOOD OF CALLBACK

Dependent Variable: Callback Dummy Sample:	All resumes	White names	African-American names
Years of experience (*10)	0.07 (0.03)	0.13 (0.04)	0.02 (0.03)
Years of experience <sup>2</sup> (*100)	-0.02 (0.01)	-0.04 (0.01)	-0.00 (0.01)
Volunteering? (Y = 1)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
Military experience? (Y = 1)	-0.00 (0.01)	0.02 (0.03)	-0.01 (0.02)
E-mail? (Y = 1)	0.02 (0.01)	0.03 (0.01)	-0.00 (0.01)
Employment holes? (Y = 1)	0.02 (0.01)	0.03 (0.02)	0.01 (0.01)
Work in school? (Y = 1)	0.01 (0.01)	0.02 (0.01)	-0.00 (0.01)
Honors? (Y = 1)	0.05 (0.02)	0.06 (0.03)	0.03 (0.02)
Computer skills? (Y = 1)	-0.02 (0.01)	-0.04 (0.02)	-0.00 (0.01)
Special skills? (Y = 1)	0.05 (0.01)	0.06 (0.02)	0.04 (0.01)
<i>H<sub>0</sub></i> : Resume characteristics effects are all zero ( <i>p</i> -value)	54.50 (0.0000)	57.59 (0.0000)	23.85 (0.0080)
Standard deviation of predicted callback	0.047	0.062	0.037
Sample size	4,870	2,435	2,435

Figura 16: Resultados (Bertrand and Mullainathan, 2004)

**Bertrand and Mullainathan (2004)**

- Aleatorizam nomes “brancos” vs “pretos” em CVs idênticos. Enviam para vagas de empregos em Boston e Chicago nos EUA.
- 1300 vagas, 5000 CVs enviados. Entre julho de 2001 e janeiro de 2002.
- Resultados
  - Pessoas com nomes “brancos” recebem 50% mais retornos
  - Retornos respondem mais a características para nomes “brancos” do que nomes “pretos”
  - ⇒ Diferença salarial aumenta com mais qualificação

- Efeito para além do mercado de trabalho
  - Empréstimos (Pope and Sydnor, 2011)
- Críticas:
  - Vagas muitas vezes são preenchidas via redes sociais (e não anúncios)
  - Pessoas otimizam a estratégia de procurar emprego
  - Só mede discriminação para entrar, e não dentro da firma (ex: promoção)
  - Questões éticas: usar tempo de pessoas que não sabem que estão participando de um estudo

### **Medindo discriminação: associação implícita (IAT)**

- **Ideia:** testar se pessoas associam características a conotações negativas vs positivas, em alta velocidade
  - Boa medida da propensão a discriminar
- Teste famoso de Harvard: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>



### 1.2.4 Normas sociais

- O que são normas sociais?
  - *"As normas sociais são as regras não escritas (ou às vezes escritas) da sociedade, que diferem de cultura para cultura, e compõem o que é visto como comportamento normal, aceitável e respeitoso."*
- Como explicariam disparidades de gênero? Exemplos:
  1. Empresas valorizam longas jornadas, e paga-se menos por flexibilidade.
  2. Norma que mulheres gerenciam vida doméstica e filhos  $\implies$  trabalham menos fora, tem carreiras interrompidas, investem menos.

### Flexibilidade e interrupções

- Algumas ocupações e setores pagam prêmio salarial desproporcional para trabalhadores dispostos a trabalhar por turnos longos e em horários não-comerciais (Goldin, 2014)
- Custo de prover flexibilidade é distinto de acordo com ocupação/setor
  - Empregos com prazos curtos, trabalho em equipe, estabelecer relações interpessoais, e com capital muito específico = penalidade salarial por flexibilidade será maior.
- Sinalização: longos turnos e continuidade sinalizam maior propensão a trabalhar arduamente e maior motivação e comprometimento
  - Condicional em educação e experiência, probabilidade da mulher pedir demissão é igual a de homens (Royalty 1998)
- No fim, existe *diferencial compensatório*: homens e mulheres valorizam flexibilidade de forma distinta, e firmas acomodam isso nos salários
  - Pessoas tomam decisões já antecipando o comportamento das firmas
- Resultado de *discriminação estatística*.

TABLE 1—TOTAL OUT-OF-WORK SPELLS AMONG GRADUATES OF SELECTIVE COLLEGES AND UNIVERSITIES:  
ENTERING CLASS OF 1976

Total out-of-work spells (excluding for education)	Women				Men
	All	With children	Without children	Prof. or grad. degree	All
0	0.585	0.501	0.765	0.705	0.859
0.5 years	0.0351	0.0366	0.0315	0.0340	0.0222
> 0.5 to 1 years	0.0745	0.0703	0.0837	0.0738	0.0513
> 1 to 2 years	0.0713	0.0751	0.0629	0.0557	0.0360
> 2 to 5 years	0.109	0.139	0.0446	0.0759	0.0228
> 5 to 15.5 years	0.125	0.178	0.0125	0.0557	0.0084
Mean years not working	1.55	2.08	0.410	0.808	0.244
Number of observations	10,663	7,241	3,308	2,440	10,890

*Notes:* Sample includes only those who received a bachelor's degree from 1978 to 1985. Of those women with a graduation date listed in the survey, 98 percent received their degrees between 1978 and 1985 and 94 percent did between 1979 and 1981. Out-of-work spells are defined in the survey as those greater than six months each. The possible reasons for no work include: family responsibilities, layoffs, retirement, could not find a suitable position, did not want to work, and personal illness. Spells that were solely for educational reasons are excluded here. Professional or graduate degrees include doctorates (e.g., Ph.D.), professional degrees (e.g., M.D., D.S.S., D.V.M.), and law degrees but not master's degrees (e.g., M.A., M.B.A.). "Children" is the number listed by the respondent and may include adopted or step-children (or be missing).

*Source:* Andrew W. Mellon Foundation, College and Beyond dataset, entering class of 1976.

### Figura 17: Interrupções no trabalho (Goldin, 2006)

#### 1. Caso: advogados da Universidade de Michigan (Noonan et al., 2005)

- Quando saem da faculdade, diferença salarial praticamente inexistente
- 15 anos depois, homens recebiam 52% a mais
- Diferença explicada por escolhas distintas: mulheres trabalham menos horas (part time) e tiraram licença após nascimento dos filhos

#### 2. Caso: MBAs de Chicago Booth (Bertrand et al., 2010)

- Olhando para intervalo de 1990-2006, em média, homem recebem 33% a mais que mulheres
- Quando foca nos/as alunos/as que se formaram há 10-16 anos, homens recebiam 82% a mais
- Explicação: menos horas trabalhadas e menos experiência adquirida, ambos relacionados ao *trade-off* carreira-família



Figura 18: Maternidade

## Maternidade

- Interrupção na participação da força de trabalho aumenta ainda mais a diferença salarial
  - Uma vez que mulheres podem não ter compromisso total com força de trabalho, elas escolhem ocupações em que investimento em capital humano é menos importante (Polachek, 1981)
- Penalidade por filhos (só para mulheres)
  - Correll et al. (2007)
  - Kleven et al. (2019a)

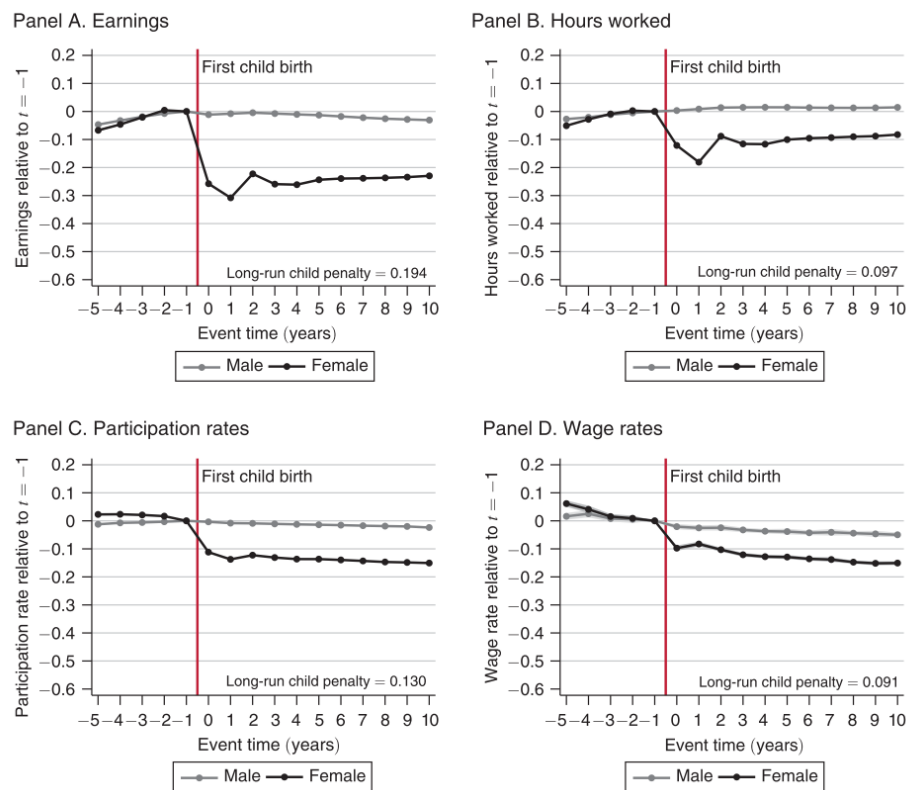


Figura 19: Penalidade por filhos (Kleven et al., 2019a)

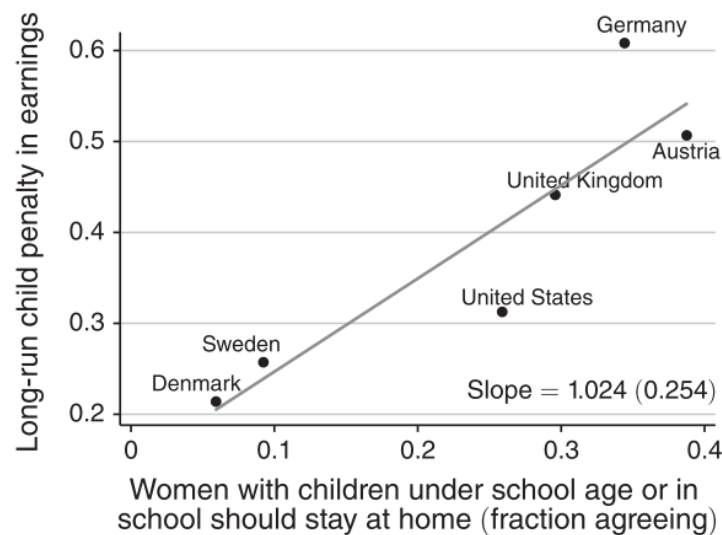


FIGURE 4. ESTIMATED CHILD PENALTIES VERSUS ELICITED GENDER NORMS

Figura 20: Efeitos maiores com normas sociais restritivas (Kleven et al., 2019b)

### Internalizando expectativas de homens

- Bursztyn et al. (2017) estudam se mulheres solteiras evitam ações de melhoria de carreira porque

essas ações sinalizam características indesejáveis, como ambição, no mercado de casamento.

- Contexto: MBAs americanos
  - Comum se achar cônjuges e casarem
- Experimento: ao preencherem questionários sobre preferências de trabalho, foi aleatorizado se resultados seriam públicos ou não.
  - Compensação desejada, vontade de viajar a trabalho, ambição, etc.

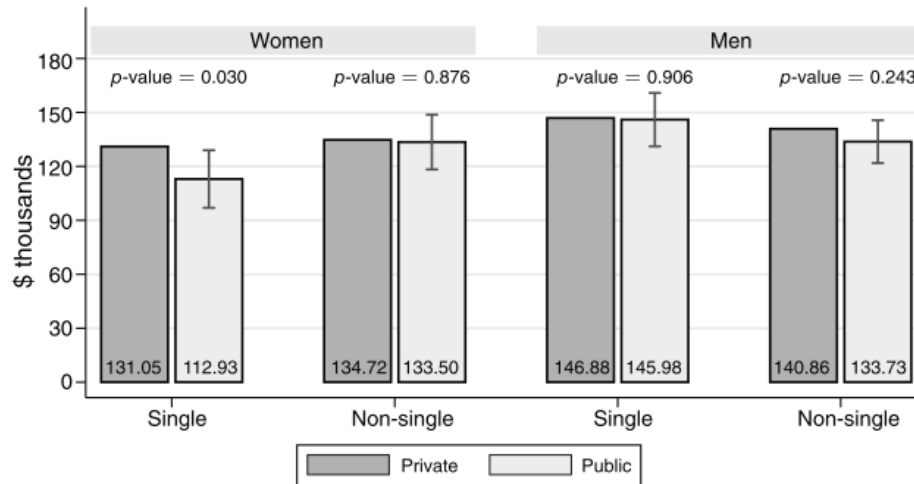


Figura 21: Compensação desejada (Bursztyn et al., 2017)

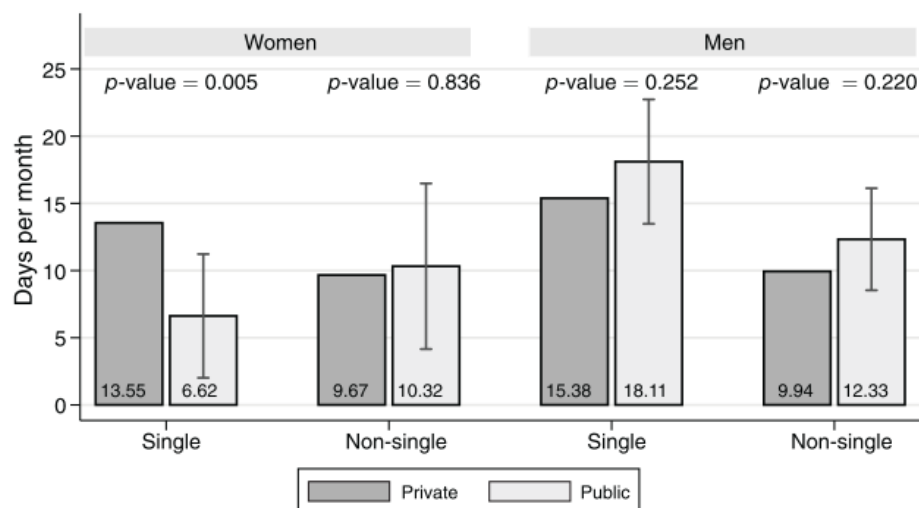


Figura 22: Dias por mês disposto/a a viajar (Bursztyn et al., 2017)

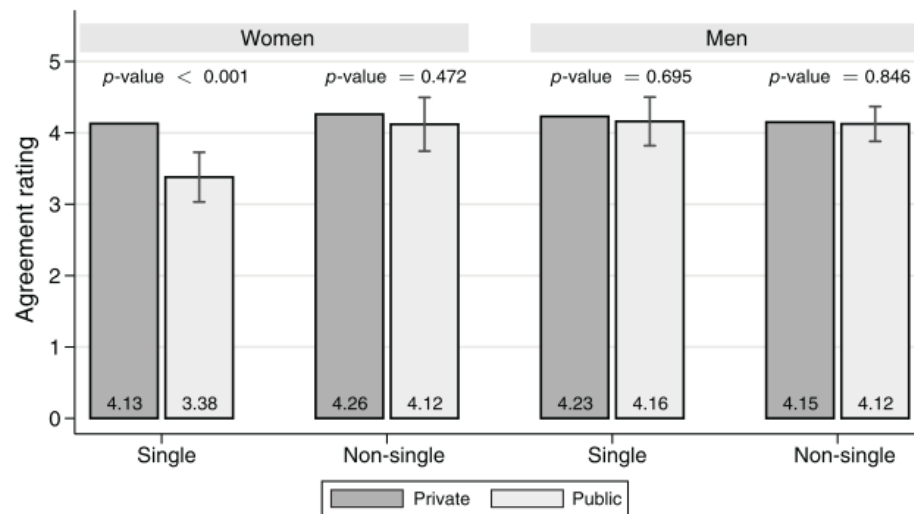


Figura 23: Ambição profissional (Bursztyn et al., 2017)

### 1.2.5 Preferências

- Negociação: mulheres tem menor propensão a negociar salários e promoções = aumenta diferença salarial de gênero (Roussille, 2022)
  - Normas sociais: mulheres não devem ser conflituosas = evidência laboratório (Bowles et al., 2007)
  - Estabelecer "as regras do jogo" mitiga o problema (Leibbrandt and List, 2015)
- Aversão a risco: mulheres são mais risco-aversas (Charness and Gneezy, 2012)
  - Não em todos setores
- Competição: mulheres preferem ambientes não-competitivos = evitam certos cargos e setores
  - Mulheres *high-performing* evitam competição, homens *low-performing* escolhem competir (Niederle and Vesterlund's 2007)
  - Remuneração relacionada a performance comparativa afasta grupos de mulheres (Flory, Leibbrandt and List 2015)
  - Mulheres se saem melhor na faculdade e no mestrado, mas vão pior no exame de entrada (Örs, Palomino, and Peyrache 2013)
    - \* ANPEC para pós em economia
- *Soft-skills*: homens tem mais auto-confiança



Figura 24: Confiança

## 1.3 Alternativas de política pública

### Quais políticas públicas poderiam impactar disparidades de gênero?

#### 1.3.1 Mudando normas sociais

##### Educação nas escolas na Índia

- Dhar et al. (2022) testam se é possível mudar crenças e atitudes diretamente
  - Em parceria com ONG “Breakthrough”
  - Haryana, India
- <2-> Experimento (RCT):
  - Intervenção: Discussões em sala de aula sobre igualdade de gênero por dois anos
  - 314 escolas, turmas de ensino fundamental
- Resultados
  - Converteu 16% das atitudes regressivas em mais favoráveis à igualdade de gênero
  - Efeitos persistiram 2 anos depois



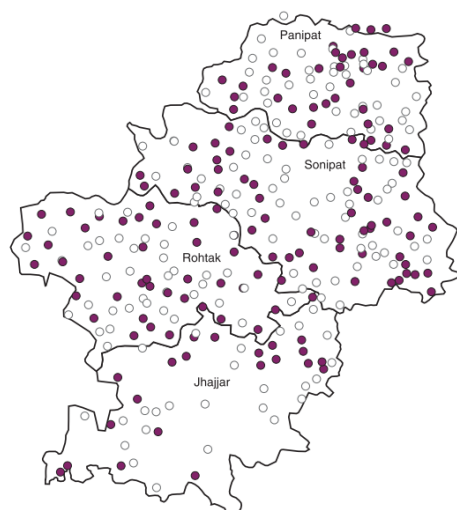


FIGURE 1. MAP OF TREATMENT AND CONTROL SCHOOLS WITHIN THE STUDY DISTRICTS

Figura 25: Mapa do experimento

### 1.3.2 Creches

- Se carga de filhos recai sobre mulheres, ter creches disponíveis e baratas perto as libera para trabalhar.
- Ou avós!
  - Talamas (2023) encontra que oferta de trabalho de mulheres com filhos pequenos cai quando morre uma avó na família.
  - Nenhum efeito quando morre um avô.

## O drama das 23,5 mil crianças que não têm vagas em creches no DF

Governo tem fracassado em reduzir o déficit. Devido ao problema, mães se veem obrigadas a abandonar seus empregos

Douglas Carvalho

30/09/2018 5:30, atualizado 01/10/2018 12:02

Hugo Barreto/Metrópoles



Figura 26: Falta de creches no Brasil (Metrópoles, 2018)

### 1.3.3 Licença maternidade

- Se empregadores não conseguem distinguir entre mulheres mais inclinadas ou menos a se tornarem mães...
- Licença maternidade pode ter dois efeitos
  1. Aumenta garantia da continuação da relação de trabalho = aumenta investimento específico em mulher
  2. Aumenta custo de empregar mulher = maior chance de discriminação

**No Brasil, qual a taxa de re-inserção das mulheres no mercado de trabalho um ano após a licença maternidade?**

**Licença maternidade (Machado e Neto, 2018)**

- 65% para mulheres com maior escolaridade
- 49% para mulheres com menor escolaridade

### 1.3.4 Direito sexual e reprodutivo

- Pílula anticoncepcional
  - EUA: disseminada nos anos 1960/1970
- Dá opção para mulher adiar casamento e maternidade = diminui custo de investir em carreira (Goldin and Katz, 2002; Bailey, 2006)

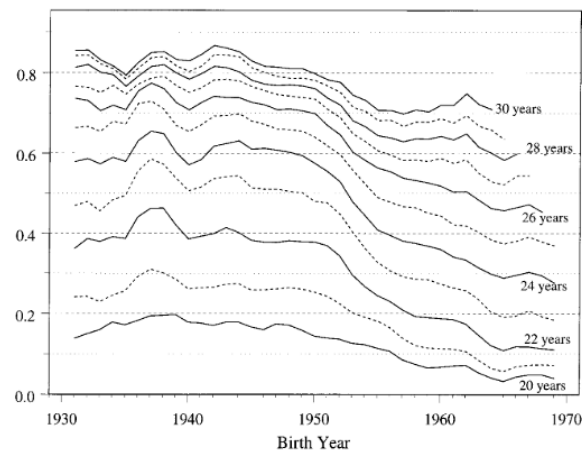


FIG. 5.—Fraction of college graduate women married before various ages. Source: Current Population Survey, Fertility and Marital History Supplement, 1990 and 1995. Three-year centered moving averages are shown.

Figura 27: Idade ao casar (Goldin and Katz, 2002)

### 1.3.5 Combater violência doméstica

- Combater violência doméstica e feminicídio.
- Delegacia da Mulher no Brasil (Perova and Reynolds 2017)
  - Na média, não tem efeito grande
  - Mas tem efeito heterogêneo: diminui em 17% feminicídio em municípios metropolitanos
  - Efeito ainda maior para mulheres entre 15-24 anos
- Proibição da venda de álcool na Índia (Luca, Owens and Sharma 2015)
  - Diminui em 25% crimes contra mulher

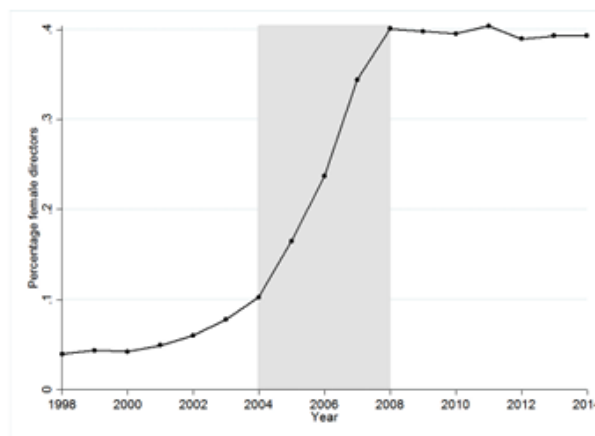
### 1.3.6 Transparência

- Lei exigindo publicação de informação sobre salários separado por gênero
- Canadá (Baker et al 2019)
  - Universidades
- Dinamarca (Bennedsen et al. 2019)
  - Empresas com mais de 35 funcionários

### 1.3.7 Cotas

- Mitigam discriminação = amplia a exposição a mulheres em posições de poder = *role model*
- Reserva de vagas para cargos políticos na Índia
  - Mulheres investem mais em serviços que são do interesse de mulheres (Chattopadhyay and Duflo, 2004)
  - Efeito de representatividade: diminui estereótipo sobre papéis de gênero (Beaman et al., 2009)
- Reserva para conselhos em empresas públicas na Noruega (Bertrand et al., 2019)
  - Em 2000, só 5% dos membros do board de empresas públicas eram mulheres. Elas recebiam 30% menos que seus pares homens
  - Em 2003, cria lei impondo 40% de representatividade de mulheres nos boards.
  - Efeito de representatividade: Não encontram efeito sobre outras mulheres

Percentage Female Directors in ASA Firms, 1998 to 2014



Distribution of Share Female Directors in ASA Firms, 2003 and 2009

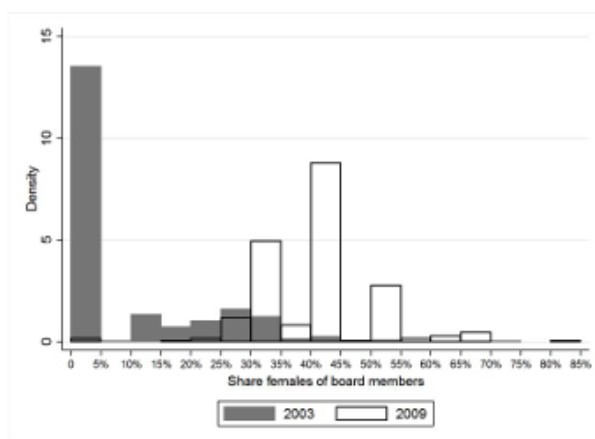


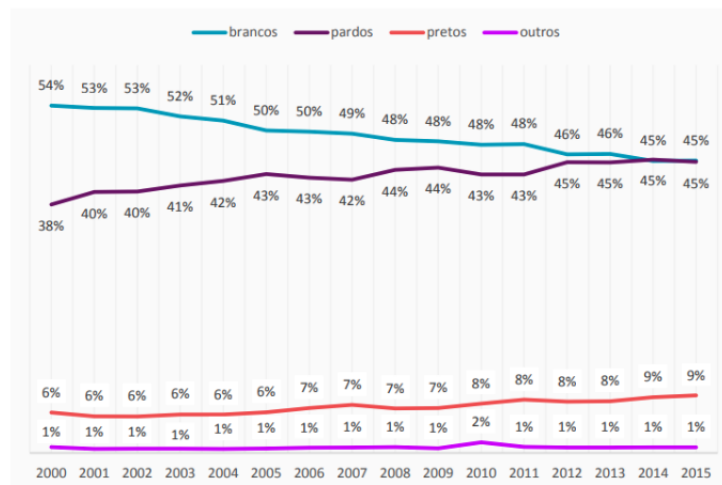
Figura 28: Cotas na Noruega (Bertrand et al., 2019)

- Desenho de cotas
  - Temporárias vs permanentes?
  - Tamanho da reserva
- Objetivo seria quebrar a *dependência temporal*
- Vamos falar mais de cotas já já...

## 2 Disparidades de Raça

### 2.1 Estatísticas Descritivas

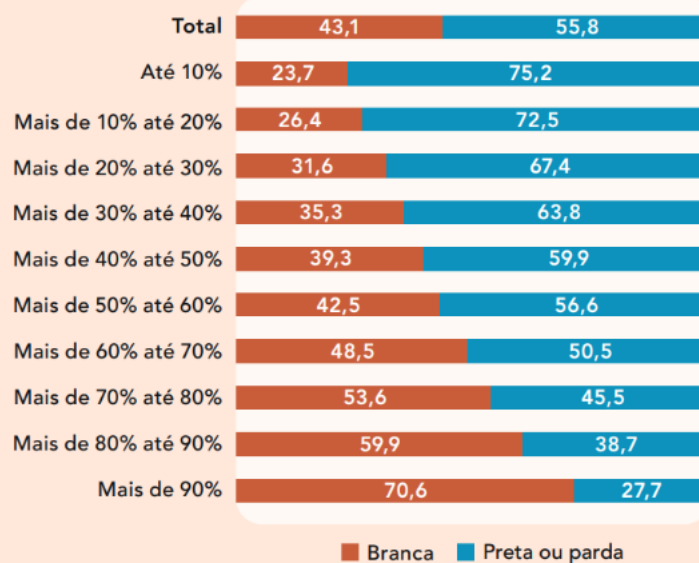
**Gráfico 1** Percentual de grupos de cor de acordo com autodeclaração



Fonte: GEMAA, a partir de dados do IBGE.

Figura 29: Autodeclaração racial mudando

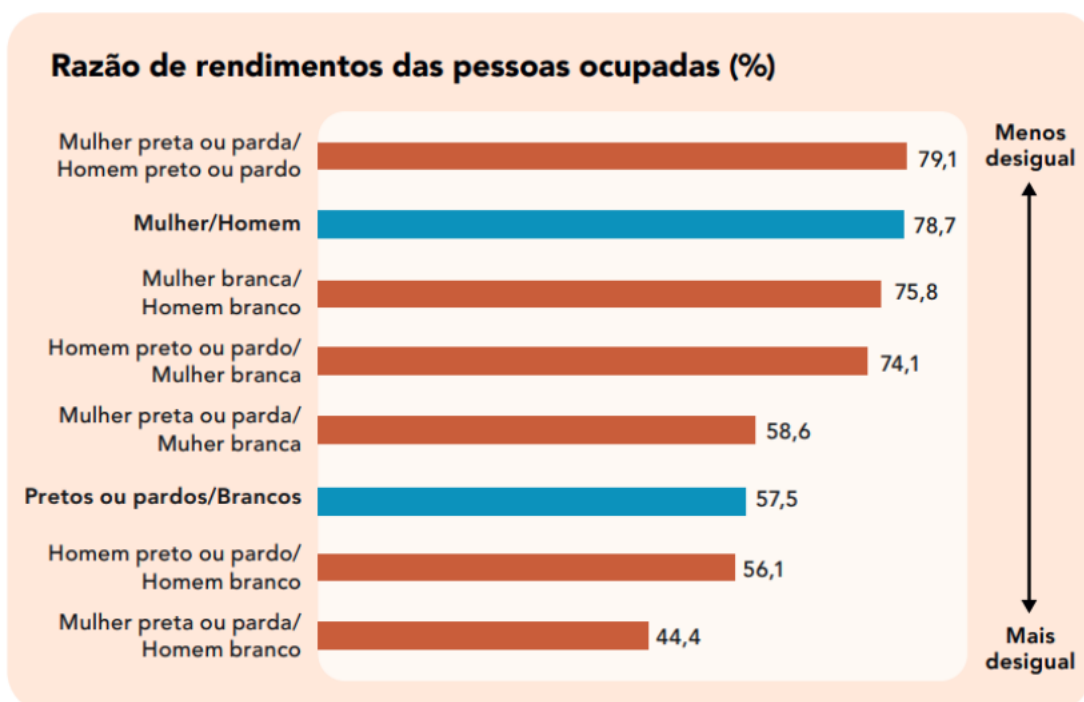
#### Distribuição da população segundo as classes de percentual de pessoas em ordem crescente de rendimento domiciliar per capita (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Figura 30: Distribuição por decil de renda





Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Nota: Pessoas de 14 ou mais anos de idade.

Figura 31: Diferenciais de salário

## Sistema judiciário

- Taxa de encarceramento para o mesmo crime é maior se o criminoso é negro (Abrams et al., 2012)
- A pena para crimes contra brancos é mais severa do que para crime contra negros (Alesina and La Ferrara, 2014)
- Não ter negros no juri aumenta muito a chance de condenar réu negro (Anwar et al., 2012)
  - Efeito some se tem pelo menos 1 negro no juri
- Discrecionalidade e discriminação do promotor (Tuttle, 2021)
  - Brancos: em média, condenados a 3,5 anos
  - Negros: 6 anos

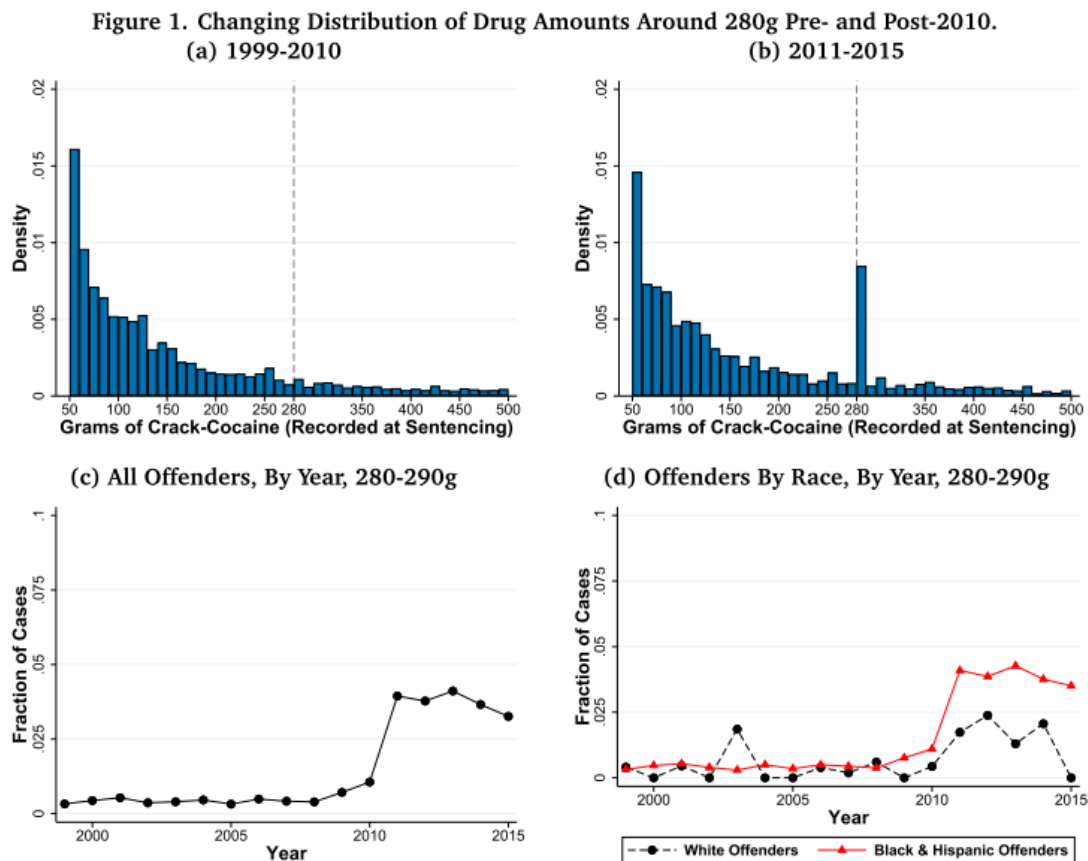


Figura 32: Não-brancos mais punidos por mesmo crime (Tuttle, 2021)

## Saúde

- Negros recebem menos medicamentos e tratamentos que brancos (Hoffman et al., 2016)
- Médicos negros podem diminuir o gap racial na taxa de mortalidade cardiovascular em 20% (Alsan et al., 2019)

- Inteligência artificial pode aumentar discriminação (Obermeyer et al., 2019)

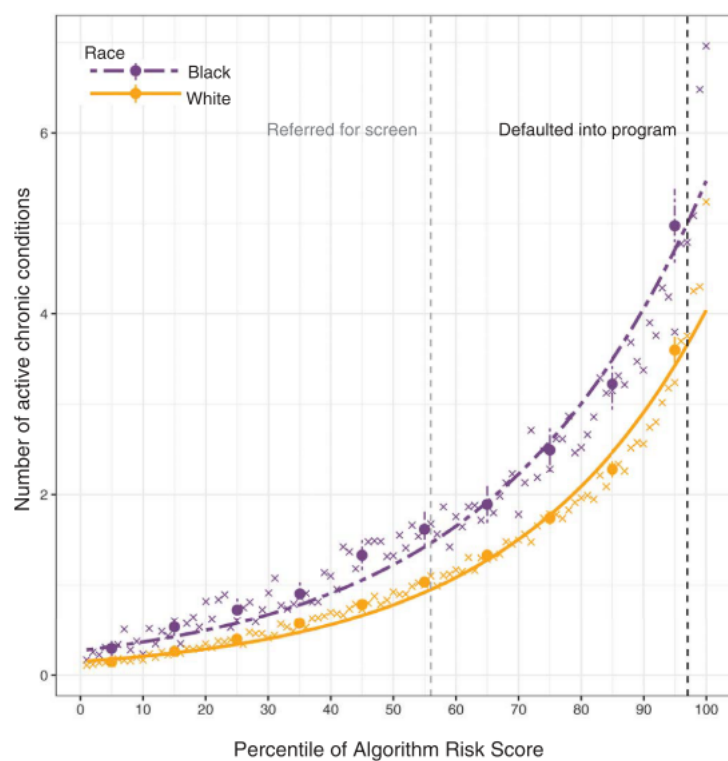


Figura 33: Saúde pior, mesma previsão algorítmica  $\Rightarrow$  menos acesso a tratamentos (Obermeyer et al., 2019)

## 2.2 Determinantes, hoje e no passado

### 2.2.1 Escravidão



Figura 34: Desigualdade e escravidão

- De 1500 até a Independência = cerca de 5 milhões de escravos foram trazidos ao Brasil
  - Representavam quase metade da população no Rio de Janeiro em 1840
- Ao contrário dos EUA, no Brasil a taxa de crescimento populacional dos escravos era negativa
- Fim do tráfico: demanda da Inglaterra
  - 1845: Bill Aberdeen. Permissão para royal navy inglesa apreender navios negreiros
  - 1850: Lei Eusébio de Queiroz = fim do tráfico de escravo
  - 1888: Lei Áurea = abolição da escravatura
- Representavam 30% da população total
  - 2 milhões de escravos
  - 5 milhões de habitantes livres

### 2.2.2 Persistência da desigualdade racial

#### Explicações:

1. Transmissão intergeracional da pobreza
2. Falta de representatividade política
  - A Lei Saraiva (1881): exigia o letramento como condição para que um cidadão pudesse votar
    - Só foi extinta em 1985
    - 1940: 45% da população branca era alfabetizada vs. 15% da população negra
    - 1980: 80% da população branca era alfabetizada vs. 50% da população negra
3. Racismo

## 2.3 Alternativas de política pública

### 2.3.1 Políticas não-raciais

- De todas disparidades raciais, qual % é explicada exclusivamente por racismo *hoje* vs. disparidades de renda, educação, moradia, etc?
  - Não é 0%, não é 100%.
  - É uma pergunta empírica. Mas é difícil estimar esse número.
    - \* É 20%? 50%? 70%?
- **Princípio:** políticas públicas deveriam ser fortes proporcionalmente à % da disparidade explicada por cada componente.
- Exemplo: se educação explica 20%, então gastar  $\approx 20\%$  do orçamento em políticas educacionais.  
 $\Rightarrow$  fechar disparidades educacionais naturalmente fecharia uma % da disparidade racial total

### 2.3.2 Políticas afirmativas

#### Cotas

- Políticas afirmativas: (talvez) "menos meritocracia" hoje para melhorar igualdade de oportunidade amanhã
  - Canais: renda, *role models* para futuras gerações
- Objetivo é quebrar o ciclo de desigualdade e pobreza
- Também efeitos diretos de diversidade
  - Brancos que convivem com negros são mais favoráveis a políticas afirmativas (Boisjoly et al., 2006)

#### Lei de Cotas no Brasil de 2012

- Reserva de 50% das vagas para alunos de escolas públicas, parte por critérios de renda e étnico-raciais.
- Evidência até agora: política foi bem-sucedida (Ferraz, 2022)
  - Ampliou em 39% a presença de estudantes pretos, pardos e indígenas de escolas públicas nas universidades federais (Senkevics and Mello, 2022)
  - Alunos cotistas conseguem acompanhar conteúdo, e não se esforçam menos
  - Renda dos cotistas aumenta mais do que a perda de quem deixa de entrar na universidade (Otero et al., 2021)
  - Na margem gerou maior procura por escolas públicas (Mello, 2023)

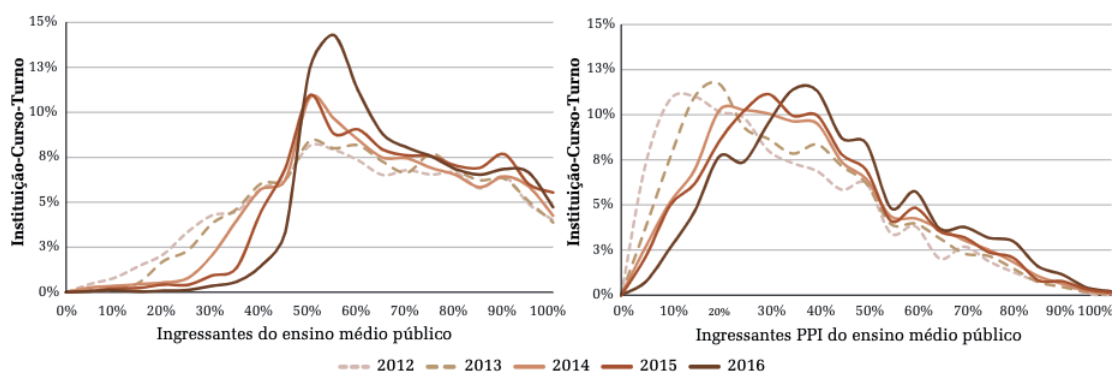


GRÁFICO 1

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DE INGRESSANTES (A) DE ESCOLA PÚBLICA E (B) PPI\* DE ESCOLA PÚBLICA NA GRADUAÇÃO DAS IFES, POR INSTITUIÇÃO-CURSO-TURNO – BRASIL – 2012-2016

Fonte: Senkevics e Mello (2019, p. 197).

Notas: \*PPI = pretos, pardos e indígenas.

Figura 35: Entrada de alunos de escola pública (Senkevics and Mello, 2022)

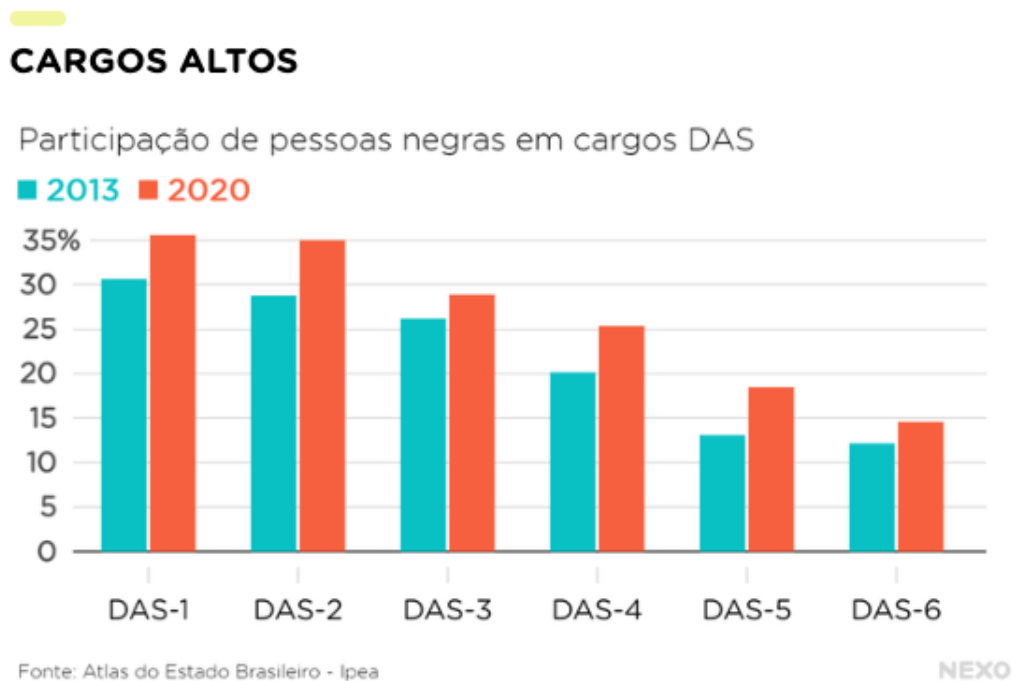


Figura 36: Entrada em cargos baixos no governo federal

### Representatividade na política

- EUA: Voting Rights Act (1965) elimina as restrições ao voto dos negros = gerou um aumento significativo no registro de eleitores negros (Cascio and Washington, 2014)
  - Aumento nas transferências do governo para locais com maior proporção de população negra, em gastos com escolas e na taxa de matrículas escolares de alunos negros.
- Brasil: nas eleições de 2018, somente 4% das vagas foram preenchidas por candidatos autodeclarados pretos (27% de pardos)
- Política de reserva de vagas: experiência da Índia com cotas para grupos sub-representados em eleições locais e legislativas (Pande, 2003)



### 2.3.3 Reparações históricas

#### Reparações históricas

- Proposta: transferência de renda hoje para reparar danos históricos e persistentes da escravidão e exclusão social
- Questões práticas
  - Quanto pagar por pessoa?
    - \* Darity Jr. and Mullen (2022) propõe 267.000 dólares para cada descendente de escravos nos EUA
  - Quem deve receber?
- Questões éticas
  - Atribuir culpa conjunta de antepassados aos vivos de hoje?
  - Existe algum número que "justificaria o passado"?
- Debate político intenso hoje em dia.

#### Lições finais

- Difícil saber ao certo quanta política afirmativa é necessária para diminuir disparidades raciais.
- Mas diferença é enorme: **será difícil errar pra cima.**
  - Precisaremos de  $\approx 100$  anos sem erros de crescimento inclusivo e políticas sociais para melhorar a situação

## Referências

- Abrams, David S., Marianne Bertrand, and Sendhil Mullainathan**, “Do judges vary in their treatment of race?,” *Journal of Legal Studies*, 2012, 41 (2), 347–384.
- Ahmed, Ali M. and Mats Hammarstedt**, “Discrimination in the rental housing market: A field experiment on the Internet,” *Journal of Urban Economics*, 2008, 64 (2), 362–372.
- Alesina, Alberto and Eliana La Ferrara**, “A Test of Racial Bias in Capital Sentencing,” *American Economic Review*, 2014, 104 (11), 3397–3433.
- Alsan, Marcella, Owen Garrick, and Grant Graziani**, “Does Diversity Matter for Health ? Experimental Evidence from Oakland,” *American Economic Review*, 2019, 109 (12), 4071–4111.
- Anwar, Shamena, Patrick Bayer, and Randi Hjalmarsson**, “The Impact of Jury Race in Criminal Trials,” *Quarterly Journal of Economics*, 2012, 127 (2), 1017–1055.
- Ayres, Ian and Peter Siegelman**, “Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car,” *American Economic Review*, 1995, 85 (3), 304–321.
- Bailey, Martha J.**, “More Power to the Pill: The Impact of Contraceptive Freedom on Women’s Life Cycle Labor Supply,” *Quarterly Journal of Economics*, 2006, 121 (1), 289–320.
- **and Thomas A. DiPrete**, “Five decades of remarkable but slowing change in U.S. Women’s economic and social status and political participation,” *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2016, 2 (4), 1–32.
- Beaman, Lori, Raghavendra Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova**, “Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?,” *Quarterly Journal of Economics*, 2009, 124 (4), 1497–1540.
- Bertrand, Marianne and Sendhil Mullainathan**, “Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination,” *American Economic Review*, 2004, 94 (4), 991–1013.
- **, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz**, “Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors,” *American Economic Journal: Applied Economics*, 2010, 2 (July), 228–255.
- **, Sandra E. Black, and Adriana Lleras-Muney**, “Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway,” *Review of Economic Studies*, 2019, (262675).
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn**, “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations,” *Journal of Economic Literature*, 2017, 55 (3), 789–865.
- Boisjoly, Johanne, Greg J. Duncan, Michael Kremer, Dan M. Levy, and Jacque Eccles**, “Empathy or Antipathy? The Impact of Diversity,” *American Economic Review*, 2006, 96 (5), 1890–1905.
- Bowles, Hannah Riley, Linda Babcock, and Lei Lai**, “Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2007, 103, 84–103.

- Bursztyn, Leonardo, Thomas Fujiwara, and Amanda Pallais**, "'Acting Wife': Marriage Market Incentives and Labor Market Investments," *American Economic Review*, 2017, 107 (11), 3288–3319.
- Card, David, Ana Rute Cardoso, and Patrick Kline**, "Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women," *Quarterly Journal of Economics*, 2016, 131 (2), 633–686.
- Cascio, Elizabeth U. and Ebonya Washington**, "Valuing the vote: The redistribution of voting rights and state funds following the voting rights act of 1965," *Quarterly Journal of Economics*, 2014, 129 (1), 379–433.
- Charness, Gary and Uri Gneezy**, "Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking," *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2012, 83 (1), 50–58.
- Chattopadhyay, Raghendra and Esther Duflo**, "Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India," *Econometrica*, 2004, 72 (5), 1409–1443.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard, and In Paik**, "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?," *American Journal of Sociology*, 2007, 112 (5), 1297–1339.
- Darity Jr., William A. and A. Kirsten Mullen**, *From Here to Equality: Reparations for Black Americans in the Twenty-First Century* 2022.
- Dhar, Diva, Tarun Jain, and Seema Jayachandran**, "Reshaping Adolescents' Gender Attitudes: Evidence from a School-Based Experiment in India," *American Economic Review*, 2022, 112 (3), 899–927.
- Goldin, Claudia**, "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family," *American Economic Review*, 2006, 96 (2), 1–21.
- , "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter," *American Economic Review*, 2014, 104 (4), 1091–1119.
- and **Cecilia Rouse**, "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians," *American Economic Review*, 2000, 90 (4), 715–741.
- and **Lawrence F. Katz**, "The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions," *Quarterly Journal of Economics*, 2002, 110 (4), 730–770.
- Hoffman, Kelly M., Sophie Trawalter, Jordan R. Axt, and M. Norman Oliver**, "Racial bias in pain assessment and treatment recommendations, and false beliefs about biological differences between blacks and whites," *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2016, 113 (16).
- Jayachandran, Seema**, "The Roots of Gender Inequality in Developing Countries," *Annual Review of Economics*, 2015, 7 (1), 63–88.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Sogaard**, "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," *American Economic Journal: Applied Economics*, 2019, 11 (4), 181–209.
- , —, **Johanna Posch, Andreas Steinhauer, and Josef Zweimüller**, "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations," *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 2019, 109, 122–126.

- Leibbrandt, Andreas and John A. List**, “Do Women Avoid Salary Negotiations ? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment,” *Management Science*, 2015, 61 (9), 2016–2024.
- Levanon, Asaf, Paula England, and Paul Allison**, “Occupational Feminization and Pay : Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U . S . Census Data Author ( s ): Asaf Levanon , Paula England and Paul Allison Published by : Oxford University Press Stable URL : <http://www.jstor.org/stable/40645826> Occupati,” *Social Forces*, 2009, 88 (2), 865–891.
- McKinsey and Company**, “Women in the Workplace,” Technical Report 2022.
- Mello, Ursula**, “Affirmative Action and the Choice of Schools,” *Journal of Public Economics*, 2023, 219 (104824).
- Mincer, Jacob and Solomon W. Polachek**, “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women,” *Journal of Political Economy*, 1974, 82 (2).
- Noonan, Mary C., Mary E. Corcoran, and Paul N. Courant**, “Pay Differences Among the Highly Trained: Cohort Differences in the Sex Gap in Lawyers’ Earnings,” *Social Forces*, 2005, 84 (2).
- Obermeyer, Ziad, Brian Powers, Christine Vogeli, and Sendhil Mullainathan**, “Dissecting racial bias in an algorithm used to manage the health of populations,” *Science*, 2019, 453 (October), 447–453.
- Otero, Sebastián, Nano Barahona, and Cauê Dobbin**, “Affirmative Action in Centralized College Admission Systems: Evidence from Brazil,” 2021.
- Pager, Devah**, “The Mark of a Criminal Record,” *American Journal of Sociology*, 2003, 108 (5), 169–207.
- Pande, Rohini**, “Can Mandated Political Representation Increase Policy Influence for Disadvantaged Minorities? Theory and Evidence from India,” *American Economic Review*, 2003, 93 (4), 1132–1151.
- Polachek, Solomon William**, “Occupational Self-Selection : A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure,” *Review of Economics and Statistics*, 1981, 63 (1), 60–69.
- Pope, Devin G. and Justin R. Sydnor**, “Implementing anti-discrimination policies in statistical profiling models,” *American Economic Journal: Economic Policy*, 2011, 3 (3), 206–231.
- Roussille, Nina**, “The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay Inequality,” 2022.
- Schulman, Kevin A., Jesse A. Berlin, William Harless, Jon F. Kerner, Shyrl Sistrunk, Bernard J. Gersh, Ross Dubé, Christopher K. Taleghani, Jennifer E. Burke, Sankey Williams, John M. Eisenberg, William Ayers, and José J. Escarce**, “The Effect of Race and Sex on Physicians’ Recommendations for Cardiac Catheterization,” *New England Journal of Medicine*, 1999, 340 (8), 618–626.
- Senkevics, Adriano Souza and Ursula Mattioli Mello**, “Balanço dos Dez Anos da Política Federal de Cotas (Lei Nº 12 . 711/2012),” Technical Report 2022.
- Talamas, Miguel Ángel**, “Grandmothers and the gender gap in the Mexican labor market,” *Journal of Development Economics*, 2023, 162.
- Tuttle, Cody**, “Racial Disparities in Federal Sentencing: Evidence from Drug Mandatory Minimums,” 2021.