ECONOMÍA DE GÉNERO

Lídia Farré
Judit Vall Castelló
(Coordinadoras)

HAND books



FUNDACIÓN RAMÓN ARECES

ECONOMÍA DE GÉNERO

Lídia Farré
Judit Vall Castelló
(Coordinadoras)

ECONOMÍA DE GÉNERO

FUNDACIÓN
RAMÓN ARECES

Reservados todos los derechos.

Ni la totalidad ni parte de esta obra puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación, sin permiso de los titulares de derechos, y del editor.

El contenido expuesto en este libro es responsabilidad exclusiva de sus autores.

El Corte Inglés, S.A.
Hermosilla, 112
28009 Madrid

© Autores

ISBN-13: 978-84-9961-497-7
Depósito legal: M-12896-2026

Impreso por:
Campillo Nevado, S.A.
Desierto de Tabernas, 8
28320 Pinto (Madrid)

Impreso en España / *Printed in Spain*

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 15

Capítulo 1. BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL (Jaime Arellano-Bover y Barbara Biasi) 23

1. Introducción 23
2. Evolución de las brechas de género en el empleo y los salarios 25
   2.1. Definiciones 25
   2.2. Evolución a lo largo del tiempo y entre países 26
3. La brecha salarial de género a lo largo del ciclo vital y la diferencia entre brechas de género condicionales e incondicionales 30
   3.1. La brecha salarial de género aumenta con la experiencia en el mercado laboral 31
   3.2. Brecha de género incondicional frente a condicional 32
4. Selección en el empleo y distinción entre salario observado y salario ofrecido 35
   4.1. Imputación y brecha salarial de género en los salarios medianos .. 36
   4.2. Resultados y conclusiones 39
5. Flexibilidad laboral, jornadas largas y horarios no estándar 40
   5.1. Diferenciales compensatorios y amenidades laborales 41
   5.2. Brechas de género dentro de las ocupaciones y entre ocupaciones .. 41
   5.3. Rendimientos no lineales de las horas trabajadas 44
   5.4 La flexibilidad laboral y el cierre de las brechas de género dentro de las ocupaciones 47
6. Preferencias de género por los atributos no monetarios del empleo: el papel del desplazamiento al trabajo 48
   6.1. Brechas salariales y de desplazamientos 48
   6.2. Estimación del *trade-off* entre salario y desplazamiento al trabajo ... 50
   6.3. ¿En qué medida influye la valoración del desplazamiento en la brecha salarial de género? 51
7. Las empresas y la brecha salarial de género 52

7.1. Género, empresas, asignación diferencial y negociación diferencial. 53
7.2. Resultados ... 54
8. Flexibilidad salarial, negociación y efectos causales de las políticas sobre la brecha de género ... 57
8.1. Flexibilidad salarial y la brecha salarial de género: evidencia de la *Act 10* de Wisconsin ... 58
8.2. El papel de la negociación ... 61
8.3. Conclusiones sobre los efectos causales en el contexto de las brechas de género ... 63
Bibliografía ... 63

Capítulo 2. EMPRESAS, FLEXIBILIDAD Y NATALIDAD (Nezih Guner, Alessandro Ruggieri, Ezgi Kaya y Virginia Sánchez-Marcos) ... 65
Resumen ... 65
1. Introducción ... 66
2. Flexibilidad, trabajo e hijos ... 67
2.1. Organización flexible del trabajo ... 69
2.2. Conciliación familiar y laboral ... 73
2.3. Jornada partida ... 78
2.4. Largas jornadas laborales ... 84
2.5. Hechos clave ... 91
3. Un modelo sencillo para exponer los mecanismos ... 92
4. Literatura en perspectiva ... 97
4.1. Valor de la flexibilidad ... 98
4.2. Flexibilidad y brechas de género ... 99
4.3. Coste de las políticas de conciliación ... 101
4.4. Modelos de equilibrio de ocupación y fecundidad ... 103
4.5. Principales conclusiones y lecciones de política ... 105
5. Conclusiones ... 106
Bibliografía ... 108

Capítulo 3. LA PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD (Alicia de Quinto, Laura Hospido y Belén Rodríguez-Moro) ... 113
Resumen ... 113

1. Introducción 113
1.1. Definición 113
1.2. Revisión de la literatura 115
2. Metodología 117
3. Estimaciones alternativas de la penalización laboral por maternidad en España 120
3.1. Estudio de evento con la MCVL 120
3.2. Pseudo-estudio de evento con la EPA 124
4. La maternidad como un trabajo adicional no remunerado 126
4.1. Distribución del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado 127
4.2. Penalización por maternidad en el uso del tiempo 130
5. Conclusiones 134
Bibliografía 135
Anexo 138

Capítulo 4. BRECHAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL (Cristina Bellés-Obrero y Anastasia Terskaya) 143
Resumen 143
1. Un análisis descriptivo basado en datos 144
1.1. Menor desempeño educativo de los chicos 144
1.2. Subrepresentación de las mujeres en las áreas STEM 149
2. Factores explicativos de la brecha de género en la educación 152
2.1. Menor desempeño académico de los chicos 153
2.2. Subrepresentación de las mujeres en áreas STEM 158
3. Políticas públicas 161
3.1. Menor desempeño académico de los chicos 161
3.1.1. Expansión de la educación técnico-vocacional en secundaria 162
3.1.2. Programa de mentoría y apoyo socioemocional para chicos en riesgo 163
3.1.3. Aliviar restricciones financieras 164
3.1.4. Fomento de la lectura y habilidades lingüísticas en niños... 165
3.1.5. Mayor presencia de profesores varones en educación básica. 166
3.2. Subrepresentación de las mujeres en áreas STEM 167

3.2.1. Incrementar la exposición científica en secundaria 167
3.2.2. Más profesoras de STEM mujeres 170
3.2.3. Mentoría y modelos de rol 172
3.2.4. Cambios del formato de exámenes 173
3.2.5. Becas y cuotas para las mujeres en STEM 174
Bibliografía 175

Capítulo 5. NORMAS Y BRECHAS DE GÉNERO (Pilar Cuevas Ruiz, José Ignacio Giménez-Nadal y Almudena Sevilla) 183
Resumen 183
1. Introducción 184
2. Definición, origen y transmisión de los roles de género 188
3. Roles de género, desigualdades y crecimiento económico 192
4. Los roles de género: medición y situación en España 195
4.1. Medición de los roles de género 195
4.2. España en el contexto internacional 196
4.3. Evolución de los roles de género 206
5. Nuevas fronteras de investigación y sus implicaciones para la política económica y educativa 211
6. Conclusiones 215
Bibliografía 216
Anexo 220

Capítulo 6. BRECHAS DE GÉNERO EN ASPIRACIONES, EXPECTATIVAS Y ESTEREOTIPOS: EVIDENCIA EMPÍRICA Y RETOS PENDIENTES (Rosa Ferrer y Belén Rodríguez Moro) 221
1. Introducción 221
2. Aspiraciones, expectativas y estereotipos en economía: qué son, cómo influyen en las decisiones de los agentes y retos en su identificación 222
2.1. Definición de las aspiraciones y expectativas en Economía 222
2.2. Cómo forman los agentes económicos las aspiraciones y expectativas 224
2.3. Retroalimentación de aspiraciones y expectativas 226
2.4. Estereotipos: definición y cuantificación 227

2.5. El ciclo de aspiraciones, expectativas y estereotipos 229
2.6. Ejemplos de retos pendientes en la identificación y análisis empírico 230
3. Evidencia sobre impacto persistente de aspiraciones y expectativas en decisiones vitales 232
3.1. Evidencia sobre prioridades vitales 232
3.2. Persistencia en las brechas de género en trabajo remunerado y no remunerado 234
3.3. Evidencia sobre diferencias de género en decisiones profesionales individuales 237
4. Evidencia sobre diferencias de género en demanda y contenido audiovisual en España: los medios de comunicación como agentes de transmisión de aspiraciones, expectativas y estereotipos 238
4.1. Evidencia empírica del impacto de los medios de comunicación en las decisiones de los individuos 239
4.2. Diferencias de género relacionadas con el contenido audiovisual de entretenimiento en España 241
4.2.1. Patrones de consumo audiovisual por género en España 242
4.2.2. Diferencias de género en la demanda de contenido audiovisual 245
4.2.3. Sesgos de género en el contenido audiovisual 246
5. Tabla resumen de los estudios principales 250
Bibliografía 253

Capítulo 7. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN PREFERENCIAS, ACTITUDES Y HABILIDADES COGNITIVAS MEDIDAS A TRAVÉS DE EXPERIMENTOS (Jaume García Segarra, Iñigo Hernández Arenaz y Pedro Rey Biel) 257
1. Introducción 257
2. Diferencias de género en actitudes ante el riesgo 261
2.1. Aplicación: diferencias de género en exámenes tipo test con penalización por respuestas incorrectas 266
3. Diferencias de género en preferencias sociales 270
3.1. Aplicación: diferencias de género en negociación 273

4. Diferencias de género en preferencia por la competición y en desempeño bajo condiciones de competencia 274
4.1. Aplicación: diferencias de género en competitividad en entornos fuera de laboratorio 278
5. Conclusiones 280
Bibliografía 282

Capítulo 8. POLÍTICAS FAMILIARES Y BRECHAS DE GÉNERO (Lídia Farré, Libertad González, Claudia Hupkau y Jenifer Ruiz-Valenzuela) 285
1. Introducción 285
2. Las políticas familiares y sus efectos sobre la brecha de género 291
2.1. Los permisos parentales 291
2.2. Educación infantil 0-3 299
2.3. Flexibilidad laboral 303
3. Discusión y perspectivas de futuro 306
Bibliografía 308

Capítulo 9. LAS CUOTAS DE GÉNERO (Manuel Bagues y Natalia Zinovyeva) 315
Resumen 315
1. Introducción 315
2. ¿Por qué hay pocas mujeres en posiciones de liderazgo? 316
2.1. Factores de 'oferta' 317
2.2. Factores de 'demanda' 319
2.3. Barreras estructurales e institucionales 320
3. Cuotas de género 321
3.1. Cuotas en listas de candidatos 323
3.1.1. Cuotas en listas electorales 323
3.1.2. Mercado laboral 328
3.2. Cuotas en la composición de comités 329
3.2.1. Evidencia empírica 330
3.3. Cuotas de representación paritaria 332
3.3.1. Política 333
3.3.2. Consejos de administración de empresas 334
3.3.3. Ámbito académico 336

4. Conclusiones 338
Bibliografía 339

Capítulo 10. LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN SALUD (Laia Maynou y Judit Vall) 347
1. Introducción 347
2. La paradoja de la salud femenina y sus causas estructurales 349
2.1. Causas estructurales de la desigualdad en salud 349
2.2. Impacto económico y social 351
2.3. Momentos críticos en el ciclo vital de las mujeres: maternidad y menopausia 352
3. Evolución de las desigualdades en salud entre hombres y mujeres 353
3.1. Esperanza de vida y mortalidad 353
3.2. Salud autopercibida y comportamientos de riesgo 360
3.3. Utilización de servicios sanitarios y consumo de medicamentos .. 364
3.4. Síntesis de la evolución de las desigualdades en salud entre hombres y mujeres 365
4. Evidencia causal sobre los orígenes y determinantes de las diferencias de género en salud 366
4.1. Disparidades derivadas del sistema de salud 367
4.2. Disparidades en las trayectorias de vida 369
4.3. Disparidades en los comportamientos individuales 372
4.4. Síntesis de la evidencia causal 374
5. Vías de acción y retos de futuro 374
Bibliografía 375

Capítulo 11. EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y VIOLENCIA DE PAREJA (Elisabetta Calabresi y Núria Rodríguez-Planas) 381
Resumen 381
1. Introducción 382
2. Principales teorías sobre el empoderamiento femenino y la VP 385
3. Pruebas empíricas del empoderamiento femenino y la VP 388
3.1. Principales fuentes de datos sobre VP 388
3.2. Factores individuales y relacionales 390

3.2.1. Resultados del mercado laboral 391
3.2.2. Dificultades económicas y patrimonio 395
3.2.3. Educación 397
3.2.4. Formación de una familia y maternidad 399
3.3. Factores comunitarios y sociales 403
3.3.1. Derecho de familia 404
3.3.2. Derecho penal, procedimiento penal y enjuiciamiento criminal 407
3.3.3. Acceso a las instituciones 411
3.3.4. Normas de género 415
4. Evidencia empírica sobre otros elementos que afectan a la VP 417
5. Conclusiones 420
Bibliografía 424

PRESENTACIÓN

La economía de género estudia las desigualdades sistemáticas entre mujeres y hombres en resultados económicos, los procesos que generan esas desigualdades, y el papel que desempeñan las instituciones, normas sociales y políticas públicas en su persistencia o mitigación.

Históricamente, el análisis económico adoptó una visión neutra al género, pasando por alto las diferencias en la experiencia económica de mujeres y hombres. Con el tiempo, la incorporación progresiva de la perspectiva de género ha permitido visibilizar estas desigualdades y cuestionar supuestos tradicionales. Este enfoque se ha ido consolidando hasta constituirse como un área de investigación autónoma, que subraya el papel de las mujeres en la economía.

A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, persisten brechas de género en múltiples dimensiones de la actividad económica. Las tasas de participación laboral femenina continúan siendo inferiores a las masculinas y, aun entre quienes trabajan, las mujeres perciben salarios promedio más bajos, reflejando la persistencia de la brecha salarial de género. Estas desigualdades también se manifiestan en la limitada presencia de mujeres en puestos de liderazgo económico y de toma de decisiones, ámbitos en los que siguen estando claramente subrepresentadas. Las brechas de género en salud y la mayor incidencia de la violencia de género sobre las mujeres son también muestras de los desequilibrios de poder que siguen presentes en la sociedad actual. En conjunto, estas disparidades revelan la persistencia de barreras estructurales que siguen limitando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y condicionando sus oportunidades de desarrollo.

La persistencia de estas brechas plantea tanto un problema de justicia social como de eficiencia económica. La infrarrepresentación de las mujeres en ciertos sectores o niveles profesionales implica una asignación subóptima de recursos y talento. Cuando una parte de la población no puede desarrollar plenamente su potencial productivo, la economía en su conjunto pierde productividad y crecimiento.

Las causas de las desigualdades de género son complejas e involucran factores económicos, sociales y culturales. Las normas sociales y los estereotipos de género influyen desde edades tempranas en la educación y las trayectorias profesionales,

condicionando las elecciones y oportunidades de mujeres y hombres. A esto se suma la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, que recae desproporcionadamente sobre las mujeres y limita su participación en el trabajo remunerado y su progresión profesional. Además, existen dinámicas del mercado laboral como la segregación ocupacional por género —la concentración de mujeres en sectores peor remunerados— y sesgos discriminatorios, en ocasiones sutiles, que perpetúan las brechas en ingresos y ascensos. También existen diferencias en preferencias y en habilidades no cognitivas, ya sean innatas o adquiridas, que pueden reforzar la persistencia de estas brechas. Estos elementos explican por qué, aun con avances en educación y leyes de igualdad, las disparidades de género continúan presentes en las economías contemporáneas.

Para enfrentar estas desigualdades se han implementado medidas desde el sector público y el sector privado. En muchos países se han adoptado políticas para conciliar la vida laboral y familiar, como licencias parentales equitativas y la provisión de servicios de cuidado infantil. Asimismo, se promueven horarios laborales flexibles y el teletrabajo, y se han reforzado leyes de igualdad que prohíben la discriminación salarial e incentivan la presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinos. Estas acciones buscan no solo reducir las brechas existentes, sino también cambiar gradualmente las normas sociales sobre el reparto de los cuidados y las expectativas en torno a los roles de género en el trabajo.

Aunque estas iniciativas han generado avances, las transformaciones culturales profundas requieren tiempo. Se han logrado progresos: las brechas de género en educación se han reducido o invertido en muchos países, y la participación laboral femenina ha aumentado sostenidamente en las últimas décadas. Sin embargo, persisten desafíos como la "penalización por maternidad", el impacto negativo de la llegada de los hijos en las carreras y salarios de las madres, un efecto que no afecta por igual a los padres

La economía de género ha ganado prominencia en el ámbito académico y en el debate público. Un hito reciente que refleja este reconocimiento fue la concesión del premio Nobel de Economía 2023 a Claudia Goldin por sus investigaciones sobre la participación laboral femenina, evidenciando que el análisis de género ocupa un lugar central en la disciplina. Actualmente, el análisis económico con perspectiva de género se aplica a numerosos temas: desde el funcionamiento de los mercados laborales y la distribución del ingreso, hasta la economía del cuidado y la toma de decisiones en el hogar. Este *handbook* busca sintetizar

el conocimiento acumulado en este campo. A lo largo de sus capítulos se presentan marcos teóricos y evidencia empírica reciente para comprender la complejidad de la relación entre economía y género. El objetivo es brindar a académicos, estudiantes y profesionales una visión sólida de cómo el enfoque de género enriquece el análisis económico y orientar el diseño de políticas más equitativas y eficientes. A continuación, os presentamos un resumen de lo que encontraréis en cada uno de los capítulos que conforman este *handbook*.

El *handbook* empieza con el capítulo de Jaime Arellano-Bover y Barbara Biasi sobre las **"brechas de género en el mercado laboral"**, que ofrece una visión general sobre las brechas de género en empleo y salarios, analizando tanto elementos relacionados con su medición, como los mecanismos que las generan. Presenta los conceptos clave y documenta la evolución de estas brechas en diferentes países, destacando que las diferencias se amplían a lo largo de la carrera profesional y dependen de las características de los trabajadores. Se revisan métodos para incorporar a la población no empleada en la estimación de brechas salariales y se analiza cómo factores no salariales, como flexibilidad laboral, horarios, desplazamientos y preferencias, influyen en los resultados de género. El capítulo examina también el papel de las empresas, sus políticas salariales y la heterogeneidad institucional, así como los efectos de los regímenes de negociación de salarios sobre las diferencias de género. Finalmente, se enfatiza la importancia de distinguir entre efectos causales de políticas específicas y diferencias de género observadas, proporcionando un marco conceptual y empírico para comprender la dinámica de las brechas salariales y de empleo en el mercado laboral.

Enlazando con esta primera panorámica, en el segundo capítulo **"Empresas, flexibilidad y fertilidad"** de Nezih Guner, Ezgi Kaya, Alessandro Ruggieri y Virginia Sanchez-Marcos, los autores examinan el impacto de la flexibilidad laboral en los resultados del mercado laboral femenino y en la fecundidad, con especial atención al caso de España. Utilizando varias bases de datos, incluidas encuestas de población activa, encuestas sobre el uso del tiempo y registros administrativos, se muestra que los horarios rígidos, los trabajos con turno partido y las jornadas largas dificultan la participación laboral de las mujeres, su crecimiento salarial y su progresión profesional. Por el contrario, las condiciones laborales flexibles facilitan la conciliación entre el trabajo y la familia, si bien, su adopción es todavía muy desigual entre empresas, sectores y ocupaciones. El análisis descriptivo se complementa con la presentación de un modelo teórico sencillo

que ilustra cómo la inflexibilidad laboral reduce tanto la participación laboral como la fecundidad, especialmente entre las madres. Finalmente, se ofrece una revisión de la literatura que ha estudiado la relación entre flexibilidad laboral, políticas familiares, decisiones de contratación de las empresas y decisiones de fecundidad y participación laboral de las familias, tanto con enfoques empíricos como con modelos cuantitativos de equilibrio general.

Muy relacionado con los dos primeros capítulos, el *handbook* sigue con el capítulo sobre **"la penalización por maternidad"** de Alicia de Quinto, Laura Hospido y Belén Rodríguez-Moro, que resume la evidencia empírica disponible sobre las penalizaciones laborales que experimentan las mujeres tras el nacimiento de su primer hijo, reflejadas en una menor participación en el mercado laboral, la reducción de sus ingresos laborales o el estancamiento de sus trayectorias profesionales. El análisis se centra especialmente en el caso de España, actualizando las estimaciones existentes sobre el efecto de la maternidad en los ingresos y el empleo. Asimismo, se aporta evidencia original sobre una dimensión menos explorada, aunque estrechamente vinculada, como es el uso del tiempo de padres y madres más allá del ámbito laboral, comparando la situación española con la de Estados Unidos.

Para finalizar los capítulos que ofrecen una panorámica general de la situación actual en términos de mercado laboral, educación y fecundidad, el capítulo **"brechas de género en el sistema educativo español"** de Cristina Bellés-Obrero y Anastasia Terskaya, analiza las brechas de género en el ámbito educativo en España, centrándose en dos dimensiones principales: el rendimiento académico y la elección de campos de estudio. En primer lugar, se presenta evidencia que muestra que las chicas tienden a obtener mejores resultados y alcanzar niveles educativos más altos que los chicos, especialmente en contextos socioeconómicos desfavorecidos. En segundo lugar, se examina cómo hombres y mujeres tienden a especializarse en áreas diferentes, lo que conduce a que las mujeres se concentren en disciplinas con menores oportunidades económicas y salarios más bajos. El capítulo analiza los factores que explican estas diferencias, incluyendo causas individuales, sociales e institucionales, y evalúa cómo las políticas públicas podrían intervenir para reducir estas brechas. El objetivo final es proporcionar un marco basado en evidencia para orientar estrategias educativas que promuevan una mayor igualdad de género y oportunidades equitativas en el acceso a campos de estudio y trayectorias profesionales.

A partir de este punto, presentamos un segundo bloque de capítulos centrados en las causas potenciales de estas brechas de género y las políticas necesarias para minimizar las diferencias entre hombres y mujeres.

Abre este segundo bloque el capítulo **"normas y brechas de género"** de Pilar Cuevas Ruiz, José Ignacio Giménez-Nadal y Almudena Sevilla, que tiene como objetivo analizar la influencia de los roles de género en la persistencia de las brechas de género en educación y mercado laboral en España. A partir de evidencia empírica y teorías económicas, se examinan los mecanismos mediante los cuales estas normas sociales afectan las decisiones educativas, las aspiraciones profesionales y el desempeño académico y laboral de hombres y mujeres. El análisis incluye el origen y la transmisión de los roles de género, así como su manifestación en disciplinas STEM y en sectores mejor remunerados, donde la participación femenina sigue siendo limitada. Asimismo, el capítulo evalúa cómo estas desigualdades impactan tanto en la equidad de oportunidades como en el crecimiento económico. Finalmente, se presentan recomendaciones de política pública orientadas a maximizar el talento disponible y fomentar una mayor igualdad de género en los ámbitos educativo y laboral, contribuyendo a un desarrollo más inclusivo y eficiente de la economía.

Seguimos este segundo bloque con el capítulo sobre **"brechas de género en aspiraciones, expectativas y estereotipos"** de Rosa Ferrer y Belén Rodríguez Moro, que aborda las diferencias de género en aspiraciones, expectativas y estereotipos como factores esenciales para entender la persistencia de las brechas de género en el mercado laboral. La disminución de las brechas de género en salarios y tasas de empleo se ha ralentizado desde la década de 1990, con brechas persistentes en todas las economías avanzadas. Además, entre trabajadores altamente cualificados persiste el fenómeno de los techos de cristal y la escasa presencia femenina en puestos de alta dirección y liderazgo a nivel global. En este contexto, el capítulo tiene tres objetivos principales: primero, esclarecer las diferencias entre aspiraciones, expectativas y estereotipos y su impacto en las decisiones vitales y profesionales de hombres y mujeres; segundo, ofrecer evidencia descriptiva sobre su presencia para profundizar en la comprensión de las brechas de género y las posibles políticas públicas relacionadas; y tercero, plantear los retos empíricos derivados de la retroalimentación entre aspiraciones, expectativas y estereotipos, incluyendo evidencia descriptiva sobre su representación en los medios de comunicación.

Complementando el papel de las aspiraciones, expectativas y estereotipos, el capítulo sobre **"Diferencias de género en preferencias, actitudes y habilidades cognitivas medidas a través de experimentos"** de Jaume García Segarra, Iñigo Hernández Arenaz y Pedro Rey Biel, analiza las diferencias de género en habilidades cognitivas, preferencias y actitudes, utilizando evidencia de economía experimental para identificar patrones de comportamiento y sus implicaciones en ámbitos educativos, laborales y sociales. Se centra en cómo estas diferencias pueden influir en la competencia, la toma de riesgos, la cooperación y la negociación, así como en el acceso a posiciones de liderazgo y oportunidades económicas. El capítulo examina tanto los factores innatos como los adquiridos o socialmente construidos, enfatizando la necesidad de metodologías rigurosas que permitan establecer relaciones causales y observar comportamientos bajo incentivos reales. Asimismo, analiza cómo los resultados dependen del contexto, como el tipo de tarea, entorno cultural, composición de género del grupo y presencia de estereotipos, mostrando cómo estos factores modulan los comportamientos observados. Finalmente, se destacan las implicaciones para políticas públicas, incluyendo intervenciones educativas, laborales y culturales, y se subraya la relevancia de adoptar perspectivas inclusivas que reconozcan la diversidad de identidades de género más allá del binarismo, para diseñar medidas más equitativas y eficaces.

Para entender cuáles serían las políticas necesarias para minimizar las brechas de género y sus principales causantes, en el capítulo **"políticas familiares y brechas de género"** Lídia Farré, Libertad González, Claudia Hupkau y Jenifer Ruiz-Valenzuela analizan el papel de las políticas familiares en la reducción de las brechas de género en el mercado laboral, centrándose en tres ámbitos clave: permisos parentales, educación infantil temprana y flexibilidad laboral. A partir de la evidencia empírica disponible, se evalúa cómo estas medidas influyen en la participación laboral de las mujeres, la acumulación de capital humano, el reparto de responsabilidades domésticas y la progresión profesional. Se examinan los efectos diferenciados de los permisos de maternidad y paternidad, la importancia de la disponibilidad, asequibilidad y calidad de la educación infantil, y los riesgos y oportunidades asociados a la flexibilidad laboral, incluyendo el teletrabajo y el empleo a tiempo parcial. El capítulo también aborda limitaciones estructurales, como el uso desigual de las políticas familiares entre hombres y mujeres, las desigualdades socioeconómicas y la resistencia cultural y organizativa. Finalmente, se destacan recomendaciones de política pública orientadas a fomentar la corresponsabilidad y garantizar que las medidas de conciliación

no generen penalizaciones, subrayando la necesidad de un diseño cuidadoso y evaluaciones rigurosas para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el mercado laboral.

Una segunda política con un potencial relevante en la reducción de las desigualdades de género se presenta en el capítulo sobre las **"cuotas de género"**, de Manuel Bagues y Natalia Zinovyeva, que se introducen como instrumento para promover la igualdad en posiciones de liderazgo. Tras examinar las causas de la escasa presencia femenina en puestos de poder, el capítulo distingue tres tipos de cuotas cuya efectividad depende del origen especifico de la desigualdad: cuotas en listas de candidatos, cuotas de representación paritaria y cuotas en comités de evaluación. La revisión de la literatura muestra que las cuotas en listas electorales aumentan efectivamente la representación femenina sin comprometer la calidad de los elegidos, pero en general logran trasladar este aumento a posiciones de mayor poder o a cambios en las políticas. Las cuotas de representación paritaria garantizan mayor presencia femenina en posiciones de poder y pueden modificar políticas públicas y reducir estereotipos, pero conllevan mayores riesgos de *backlash*. Por último, las cuotas en comités de evaluación resultan una carga profesional desproporcionada para las pocas mujeres que han alcanzado puestos de responsabilidad, exacerbando así las brechas de género que pretenden resolver.

Dos últimos capítulos presentan elementos que afectan a la salud de las mujeres y, por extensión, al resto de ámbitos de sus vidas. De la misma manera, estos dos elementos también imponen costes importantes en las vidas de las personas de su entorno.

El primero de estos dos últimos capítulos, de Laia Maynou y Judit Vall, se centra en **"las desigualdades de género en salud"** y tiene como objetivo analizar las desigualdades de género en salud desde una perspectiva económica y multidisciplinaria, identificando sus causas estructurales, sus implicaciones sociales y económicas, y las políticas más eficaces para reducirlas. Se propone comprender cómo las estructuras sociales, institucionales y de mercado contribuyen a reproducir brechas que afectan de manera desproporcionada a la salud y el bienestar de las mujeres. En primer lugar, se revisa la evidencia descriptiva proveniente de la literatura médica sobre las diferencias de género en indicadores clave de salud, como mortalidad, morbilidad, salud mental, conductas de riesgo o acceso a servicios sanitarios—. Posteriormente, se examinan los avances de la investigación económica que aporta evidencia causal sobre los determinantes

de estas desigualdades y los mecanismos que las perpetúan. Finalmente, el capítulo plantea líneas de acción orientadas a integrar la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de salud, destacando su relevancia tanto para la equidad social como para la eficiencia económica.

El capítulo final, de Elisabetta Calabresi y Núria Rodríguez-Planas, analiza una lacra todavía muy presente en nuestra sociedad, el **"empoderamiento femenino y la violencia de pareja"**. Este capítulo tiene como objetivo revisar la literatura económica sobre la violencia de pareja (IPV, por sus siglas en inglés), una grave violación de los derechos humanos que afecta a casi una de cada tres mujeres en el mundo y genera elevados costes sociales. Se centra en analizar la relación entre distintas dimensiones del empoderamiento femenino y la incidencia de la violencia de pareja. En primer lugar, presenta los principales marcos teóricos, incluidos los enfoques de negociación intrafamiliar, violencia instrumental, reacción masculina (*male backlash*) y exposición, así como las principales fuentes de datos utilizadas en la investigación empírica. A continuación, examina la evidencia sobre cómo factores vinculados al empoderamiento de las mujeres en los ámbitos individual, relacional, comunitario y social inciden en los resultados de violencia. Entre los temas abordados destacan el mercado laboral, la educación, los ingresos, la formación familiar, los marcos legales, el acceso institucional y las normas de género. Finalmente, el capítulo ofrece una síntesis de la evidencia causal disponible y subraya la necesidad de enfoques interseccionales y adaptados al contexto para comprender y prevenir la violencia de pareja.

Durante la elaboración de este manual, nos entristeció profundamente la noticia del fallecimiento de nuestra compañera Ghazala Azmat. Ghazala fue una gran economista, con importantes contribuciones a la economía de género, como muestran las múltiples referencias a su trabajo que aparecen a lo largo de este volumen. Los autores y autoras de los distintos capítulos quisiéramos dedicarle este libro a Ghazala como muestra de agradecimiento por su generosidad con la profesión y por el impacto duradero de su trabajo.

Lídia Farré

Judit Vall Castelló

Capítulo 1
BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

Jaime Arellano-Bover
Yale University
https://orcid.org/0000-0002-9471-8843

Barbara Biasi
Yale University
https://orcid.org/0000-0001-9307-863X

1. INTRODUCCIÓN

Los hombres y las mujeres experimentan resultados marcadamente distintos en el mercado laboral, con implicaciones de gran alcance tanto en términos de equidad como de eficiencia. Por este motivo, los economistas laborales estudian desde hace tiempo las brechas de género en el empleo y los salarios. En este capítulo se ofrece una visión general de algunos trabajos influyentes que han hecho avanzar la medición de estas brechas y nos han permitido profundizar en el conocimiento de sus causas subyacentes. Para ello, analizamos las principales conclusiones de siete artículos frecuentemente citados y publicados entre 2008 y 2022.

La sección 2 comienza con la medición. Definimos conceptos básicos, como las brechas salariales y laborales de género y, basándonos en Olivetti y Petrongolo (2016), documentamos cómo han evolucionado estas medidas en las economías de rentas altas en las últimas décadas. Con todo esto, se fijan ideas y se establece un marco común que sirve para preparar el terreno de cara al resto del capítulo.

En la sección 3 se amplía la discusión sobre la medición utilizando las ideas de Bertrand *et al.* (2010). Surgen dos puntos. En primer lugar, las brechas de género aumentan a medida que avanza la carrera profesional: las brechas son menos acusadas para los trabajadores más jóvenes que para los de más edad y experiencia. En segundo lugar, no existe una única "brecha salarial de género". En cambio, las brechas de género se definen por el conjunto de características de

los trabajadores que se mantienen constantes en la comparación. Por ejemplo, la diferencia salarial media entre todos los hombres y mujeres de un país difiere de la brecha salarial entre los abogados júnior hombres y mujeres de un mismo bufete. Qué definición es más adecuada depende de la pregunta de investigación.

En la sección 4, abordamos el problema de medición que surge cuando se desea estudiar la brecha salarial de género teniendo en cuenta las oportunidades en el mercado laboral de las personas que *no* trabajan. Sin embargo, por construcción, los investigadores solo pueden observar los salarios de las personas ocupadas. Explicamos el método de imputación propuesto por Olivetti y Petrongolo (2008) que, bajo ciertos supuestos, permite recuperar la brecha salarial de género en la mediana de los salarios *ofrecidos*, incluyendo a todos los adultos en edad de trabajar con independencia de su situación laboral.

El resto del capítulo se centra en los mecanismos que subyacen a las brechas de género. Revisamos la evidencia empírica sobre las brechas de género en la valoración de los aspectos no salariales del empleo (p. ej., la flexibilidad y los desplazamientos al trabajo), el papel de las empresas y las políticas salariales específicas de cada compañía. También analizamos cómo los regímenes de fijación de salarios (flexibles frente a rígidos) interactúan con las brechas de género en las capacidades de negociación.

En la sección 5 se destaca el papel de las horas de trabajo, basándose en Goldin (2014). Algunos trabajos se estructuran en torno a horarios predecibles, mientras que otros, como los abogados corporativos, exigen jornadas largas e irregulares. La disposición a soportar horarios largos e imprevisibles es recompensada en el mercado laboral, y las mujeres muestran una menor disposición que los hombres a trabajar en este tipo de horarios. En la sección 6 se amplía el tema de los aspectos no salariales de los puestos de trabajo, con evidencia empírica de Le Barbanchon *et al.* (2021) que muestran cómo las brechas de género en la disposición a desplazarse al trabajo contribuyen a las disparidades salariales. En conjunto, en estos estudios se sugiere que las mujeres conceden una importancia relativamente mayor a los aspectos no salariales, lo que en parte explica las diferencias de salario observadas. Si estas diferencias reflejan preferencias intrínsecas o responsabilidades familiares desiguales sigue siendo una cuestión abierta.

La sección 7 desplaza el foco hacia la literatura sobre los efectos de las empresas, que muestra que las brechas salariales entre compañías no se deben únicamente a las características de los trabajadores, sino que también reflejan "primas"

salariales persistentes específicas de cada empresa. Estos modelos ponen de relieve que tanto la asignación (*sorting*) de los trabajadores entre empresas como la heterogeneidad de las políticas salariales de las mismas desempeñan un papel importante en la configuración de la desigualdad salarial. Card *et al.* (2016), que aplican este marco para estudiar la brecha salarial de género en Portugal, constatan que los hombres están sobrerrepresentados en las empresas que pagan salarios más altos y que estas conceden primas ligeramente mayores a los hombres. Estos canales impulsados por las empresas explican aproximadamente el 20% de la brecha salarial de género en Portugal.

Por último, en la sección 8 se analiza la importancia de las instituciones de fijación salarial. ¿Se fijan los salarios de forma unilateral y no negociable, o son flexibles y objeto de negociación? Dadas las diferencias de género en capacidades de negociación, el régimen vigente podría afectar de manera plausible a las brechas salariales. Biasi y Sarsons (2022) analizan esta cuestión aprovechando un "experimento natural" que cambió la fijación salarial de los profesores en el estado de Wisconsin de rígida a flexible. Este estudio también brinda la oportunidad de discutir una distinción conceptual clave: el "efecto causal de una política sobre la brecha salarial de género" es un objeto bien definido, mientras que el "efecto causal de ser hombre o mujer" no lo es. Este es un punto importante que quienes están aprendiendo a interpretar las brechas de género en el mercado laboral deben tener en cuenta.

2. EVOLUCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y LOS SALARIOS

2.1. Definiciones

Considérese el conjunto de adultos en edad de trabajar en una economía dada, y sea E_i una variable indicadora que toma el valor uno si el individuo i está empleado, y cero en caso contrario. Los hombres y las mujeres se caracterizan por $g(i)$, donde $g(i) = M$ para los hombres y $g(i) = F$ para las mujeres. La *tasa de empleo femenino* es la proporción de mujeres en edad de trabajar que tienen empleo, que puede definirse como $\mathrm{E}[E_i|g(i) = F]$. Como veremos en esta sección, uno de los principales cambios en los mercados de trabajo de las economías avanzadas durante las últimas cinco décadas ha sido el aumento secular de la tasa de empleo femenino.

Sea W_i la remuneración del individuo *i*. Según el contexto, puede tratarse del salario por hora, el salario mensual o los ingresos anuales. Abstrayendo de estas distinciones, y por simplicidad, a lo largo de este capítulo nos referiremos indistintamente a "salario", "remuneración" o "ingresos". Al analizar las brechas salariales de género, lo más habitual es considerar la brecha en el salario *medio* o *mediano* y, a menudo, expresarla como un cociente. En este caso, el cociente mujeres-hombres en el salario medio está representada por:

$$G^{W}_{media} \equiv \frac{\mathrm{E}[W_i | \, g(i) = F, E_i = 1]}{\mathrm{E}[W_i | \, g(i) = M, E_i = 1]}, \tag{1}$$

mientras que la relación entre los salarios medianos está representada por

$$G^{W}_{mediana} \equiv \frac{m[W_i | \, g(i) = F, E_i = 1]}{m[W_i | \, g(i) = M, E_i = 1]}, \tag{2}$$

donde $m(.)$ representa la mediana. En consecuencia, si estimamos que $G^{W}_{mediana}$ es igual a 0,75, esto significaría que la mujer trabajadora mediana gana el 75% de lo que lo hace el hombre trabajador mediano[1].

Cabe señalar que las brechas salariales de género en los salarios medios y medianos condicionan en estar empleado ($E_i = 1$). Ello se debe a que solo observamos los salarios de las personas que tienen empleo. En la sección 4 retomaremos este punto y consideraremos las brechas salariales de género que no condicionan en estar empleado.

2.2. Evolución a lo largo del tiempo y entre países

Olivetti y Petrongolo (2016) ofrecen una visión general de las tendencias a largo plazo en el empleo femenino y las brechas salariales de género en un gran número de economías desarrolladas. En la figura 1, extraído de Olivetti y Petrongolo (2016), se muestran las tasas de empleo femenino entre 1947 y 2008 en 19 economías avanzadas. En todos estos países, el empleo femenino creció considerablemente durante estas seis décadas, lo que refleja cómo las mujeres se han convertido en un elemento central de la población activa.

---

[1] Una medida alternativa habitual de las brechas de género en la media o la mediana es la diferencia en los salarios logarítmicos. Es decir, para la media, $\mathrm{E}[\ln W_i | g(i) = F, E_i = 1] - \mathrm{E}[\ln W_i | g(i) = M, E_i = 1]$. Para obtener más información sobre las diferencias en los salarios logarítmicos, véase la nota al pie 4.

Por ejemplo, en EE. UU., alrededor del 30% de las mujeres en edad de trabajar tenían empleo en 1950 y el 70% en el año 2000. En España y Portugal, la mayor parte del crecimiento del empleo femenino comenzó en la década de los 70, partiendo de referencias bajas de alrededor del 20% al principio de la muestra, hasta valores de alrededor del 60%-70% en 2008. Aunque la tasa de empleo femenino ha aumentado en todos los países de esta muestra, las tasas de crecimiento con menos cambios se registran en Japón, Italia y Austria.

En la figura 2, también de Olivetti y Petrongolo (2016), se muestran las tendencias de las brechas salariales medianas entre empleados a tiempo completo, entre 1970 y 2010[2]. Aunque la cobertura de los datos varía en función de los países, la principal conclusión es que, durante este periodo de tiempo, los salarios medianos de mujeres y hombres han experimentado un proceso de convergencia en la mayoría de los países.

EE. UU. y el Reino Unido muestran tasas sostenidas de convergencia durante todo el periodo. En EE. UU., a mediados de la década de los 70, la mujer trabajadora mediana ganaba aproximadamente el 60% del hombre mediano. Hasta mediados de la década de los 90, se produjo un periodo de convergencia pronunciada y, desde entonces, la convergencia ha continuado, pero más lenta. En 2010, la ratio de ingresos medianos se había estabilizado en torno al 80%.

Australia, Finlandia y Suecia son ejemplos de países en los que la brecha salarial de género era menos acusada al principio de la serie temporal y no han experimentado procesos de convergencia muy pronunciados. En Suecia, desde mediados de los años 70 hasta 2010, la ratio de ingresos medianos ha oscilado entre el 80% y el 90%, mientras que en Australia evolucionó del 80% al 90%, y del 70% al 80% en Finlandia.

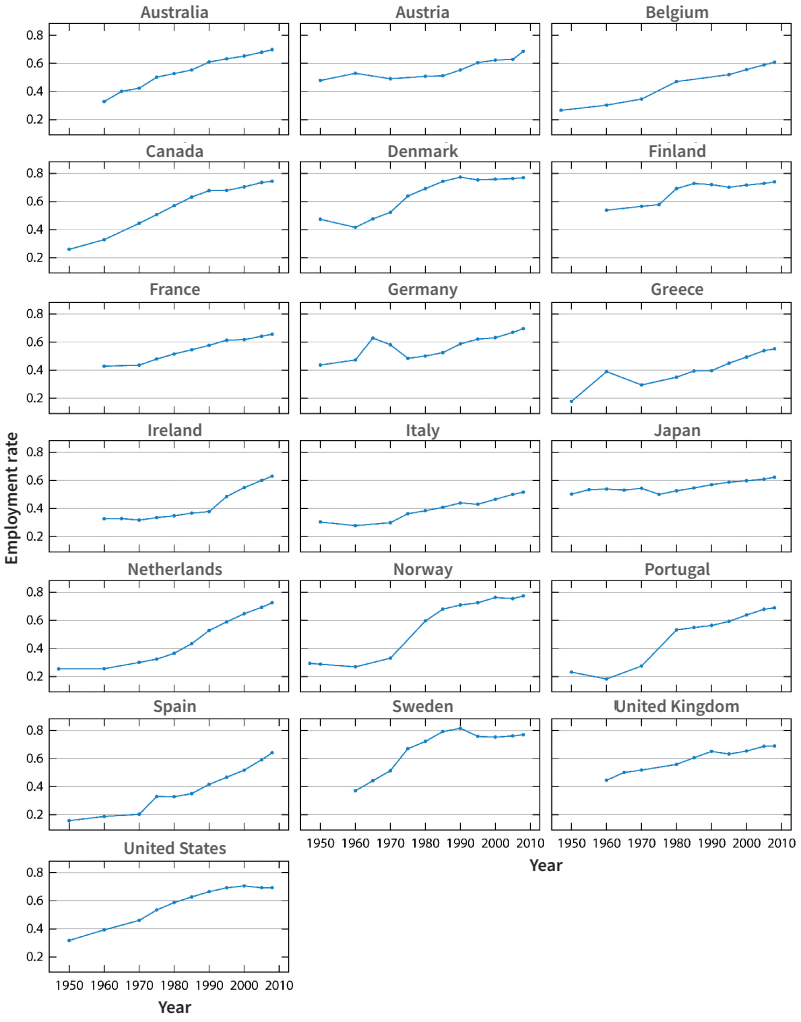
La serie temporal para España y Portugal en Olivetti y Petrongolo (2016) es bastante corta, ya que no comienza hasta después del año 2000. Durante esa década, España muestra una modesta tendencia de convergencia en torno al 90%, mientras que la tendencia de Portugal es plana, alrededor del 85%. No obstante, datos más recientes de Oliveira *et al.* (2023) muestran que la ratio del sala-

---

[2] A menudo, los economistas laborales se centran en las brechas salariales medianas en lugar de en las medias, ya que la media es sensible a la presencia de un pequeño número de valores atípicos muy bien pagados, mientras que la mediana no lo es.

rio mediano en Portugal evolucionó del 75% en 1986, al 78% en 2010 y el 82% en 2019.

Figura 1. Tasas de empleo femenino (1947-2008) (De Olivetti y Petrongolo, 2016).

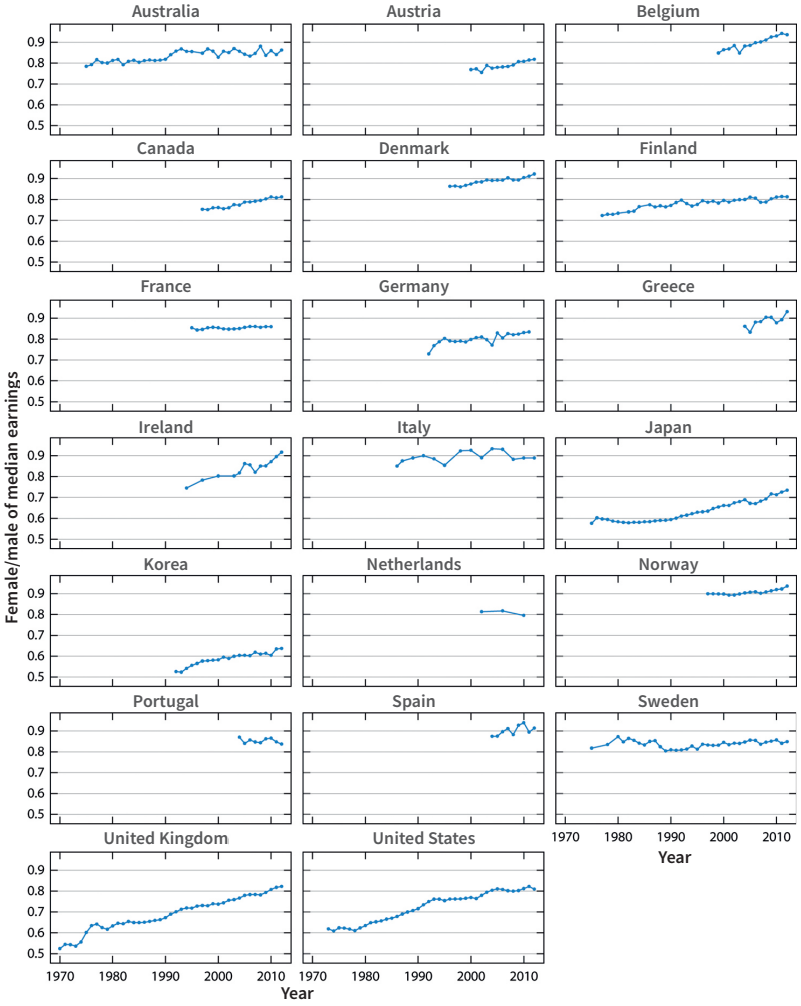


Olivetti C, Petrongolo B. 2016.
Annu. Rev. Econ. 8:405–34

Notas: tendencias en el empleo de las mujeres en edad de trabajar, 1947-2008. La cifra corresponde a las tasas de empleo, definidas como la fracción de mujeres en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) que son "económicamente activas" según la definición de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT). Los datos anteriores a 1980 están disponibles en intervalos de 10 o 5 años. Después de 1980, utilizamos medias centradas de 5 años de todos los puntos de datos disponibles, excepto para

las observaciones de 2008, que se basan en un solo año (el último disponible). Los datos proceden de la OIT (1990). Para el Reino Unido, las observaciones de 1995, 2000 y 2005 se obtienen de la Encuesta de población activa, utilizando las mismas normas de inclusión de muestras que para los datos de la OIT. El motivo es que, para el Reino Unido, la cifra de personas en edad de trabajar no puede calcularse a partir de los datos de la OIT para esos años.
Fuente: Olivetti y Petrongolo (2016), Figura 2.

Figura 2. Brechas de género en los salarios medianos (1970-2010) (De Olivetti y Petrongolo, 2016).



Olivetti C, Petrongolo B. 2016.
Annu. Rev. Econ. 8:405–34

Notas: tendencias de la mediana de los ingresos de mujeres/hombres, 1970-2010. En la figura se muestra la ratio mujeres/hombres en la mediana de ingresos brutos de los trabajadores a tiempo completo. Los datos proceden de *Time series on gender wage gap*, OCDE (actualización del

11 de febrero de 2015) disponible en http://www.oecd.org/els/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm#earndisp (para conocer las definiciones y fuentes por país, véase el enlace).
Fuente: Olivetti y Petrongolo (2016), figura 4.

3. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO A LO LARGO DEL CICLO VITAL Y LA DIFERENCIA ENTRE BRECHAS DE GÉNERO CONDICIONALES E INCONDICIONALES

Mientras que en la sección 2 se documentan las tendencias en las brechas agregadas de salarios y empleo, es fácil imaginar que las brechas de género en el mercado laboral difieren entre trabajadores más jóvenes y de mayor edad. Esto podría deberse a que las responsabilidades familiares evolucionan a lo largo del ciclo vital y a que pequeñas diferencias iniciales en las oportunidades en el mercado laboral pueden amplificarse a largo plazo debido a la dinámica de las trayectorias profesionales, las promociones y la movilidad laboral.

Bertrand *et al.* (2010) estudian la evolución de la brecha salarial de género a lo largo del ciclo vital para un grupo seleccionado de personas con un alto nivel educativo y adquisitivo: graduados del máster en Administración de Empresas (MBA, por sus siglas en inglés) de la Booth School of Business (Universidad de Chicago). Para ello, los autores utilizan datos detallados de una encuesta enviada entre noviembre de 2006 y marzo de 2007 a los graduados del MBA de Booth de las cohortes 1990-2006. En la encuesta se les preguntó con carácter retrospectivo sobre su carrera profesional desde su graduación, incluidos ingresos, oferta laboral, características del empleo e información personal (p. ej., cónyuge e hijos). Los datos de la encuesta se vincularon posteriormente con los registros administrativos de la Universidad de Chicago, lo que permitió a los autores observar los expedientes académicos de los encuestados (p. ej., cursos realizados y calificaciones).

El documento refleja dos nociones clave sobre la brecha salarial de género en el mercado laboral. En primer lugar, las brechas salariales entre hombres y mujeres aumentan a lo largo de la carrera profesional de los trabajadores, ya que, cuando todos ellos son jóvenes, comienzan con salarios similares, pero pronto divergen, a medida que adquieren experiencia en el mercado laboral[3]. El artículo pasa a continuación a aprovechar el detallado conjunto de datos de la encuesta

[3] Se trata de un patrón que, en términos globales, se mantiene en el mercado laboral en general (véase, p. ej., Manning y Swaffield, 2008).

para analizar cuáles son las características de los hombres y mujeres graduados de MBA que explican el aumento de la brecha salarial de género a lo largo del ciclo vital. Comprender hasta qué punto la brecha salarial de género es sensible a las características individuales observadas da lugar a la segunda conclusión principal del artículo.

Esa segunda conclusión es que no existe "la" brecha salarial de género. Para hablar de brechas salariales de género, es fundamental entender a qué variables estamos condicionando la comparación de los resultados de hombres y mujeres. En función de la cuestión de interés, tendrá sentido analizar brechas salariales de género definidas de manera amplia (p. ej., la diferencia de ingresos medios incondicionales para todos los hombres y mujeres en un país determinado) o brechas definidas de forma más restringida (p. ej., la diferencia de ingresos medios entre hombres y mujeres graduados del MBA de Booth hace 5 años y que tienen un trabajo a tiempo completo en el mismo sector financiero). No existe una medición "correcta" de la brecha salarial de género; más bien, debemos pensar en los distintos tipos de brechas salariales de género como diferentes formas de comparar las distribuciones salariales de hombres y mujeres en la economía.

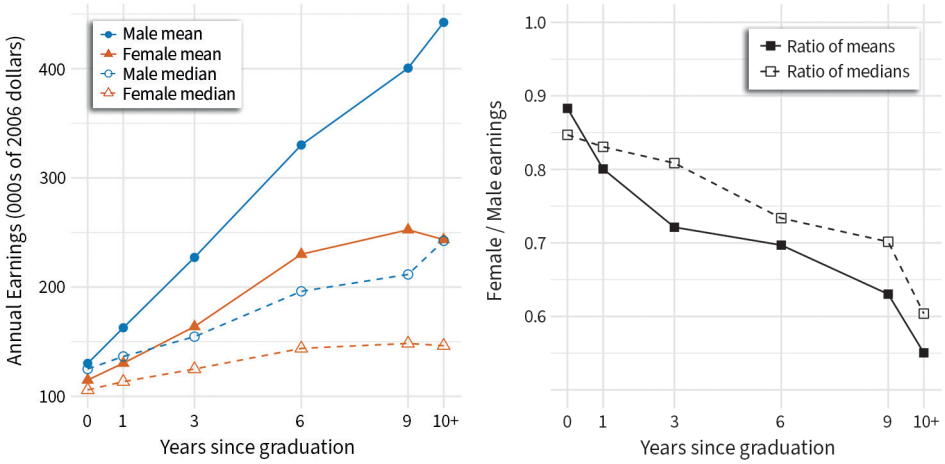
3.1. La brecha salarial de género aumenta con la experiencia en el mercado laboral

El panel izquierdo de la figura 3 utiliza estimaciones de Bertrand *et al.* (2010) para mostrar los ingresos anuales (en miles de dólares de 2006) de los graduados del MBA de Booth en seis momentos de las primeras etapas de sus trayectorias profesionales. Los salarios iniciales ya son elevados (con medias de aproximadamente 125.000 dólares para los hombres y 110.000 dólares para las mujeres) y aumentan drásticamente con el tiempo. Diez o más años después de graduarse, el salario medio masculino supera los 400.000 dólares, mientras que el femenino se mantiene ligeramente por debajo de los 250.000 dólares. La remuneración mediana sigue un patrón , aunque a niveles algo inferiores, lo que confirma que esta cohorte se sitúa en la parte más alta de la distribución de ingresos.

El panel de la derecha muestra las ratios salariales entre mujeres y hombres como medida de la brecha salarial de género. Las mujeres empiezan con aproximadamente el 0,9 de los ingresos masculinos, pero la ratio disminuye de forma

constante hasta situarse en torno al 0,75 al cabo de tres años, en torno al 0,60 al noveno año y justo por encima del 0,55 al cabo de diez o más años. La misma tendencia aparece cuando se utilizan las medianas en lugar de las medias. Estas trayectorias indican que la brecha salarial de género, ya presente al entrar en el mercado laboral, pero de magnitud moderada, se amplía significativamente a medida que se gana experiencia.

Figura 3. Salarios anuales medios y medianos de hombres y mujeres (miles de USD de 2006) por años desde el MBA.



Notas. Panel izquierdo: media y mediana de los ingresos anuales masculinos y femeninos de la muestra de graduados del MBA en Administración de Empresas de la Booth, Universidad de Chicago, en Bertrand *et al.* (2010). Panel derecho: ratios de ingresos femeninos/masculinos en ingresos medios y medianos.

Fuente: Bertrand *et al.* (2010), figura A5 del apéndice.

3.2. Brecha de género incondicional frente a condicional

La tabla 1 reproduce la tabla 4 de Bertrand *et al.* (2010). En cada celda se indica el coeficiente de una variable indicadora *femenina* para una regresión separada del logaritmo de los ingresos anuales, una por cada rango de experiencia posterior al MBA (columnas 0, 1, 3, 6, 9 y ≥10 años) y para siete conjuntos de controles. Si nos centramos en la primera fila, que no incluye controles, la brecha de género ya es de –0,089 puntos logarítmicos (aproximadamente el 9% de los ingresos masculinos) en el momento de la graduación y se amplía de manera monótona con la experiencia, alcanzando los –0,565 puntos logarítmicos

(alrededor del 43% de los ingresos masculinos) al cabo de diez años o más[4]. Estas conclusiones reflejan el patrón observado en la figura 3.

A continuación, los controles se añaden de forma acumulativa a lo largo de las filas. La introducción de características previas al MBA[5] reduce la brecha en cada horizonte; por ejemplo, el coeficiente de más de 10 años pasa de –0,565 a –0,479. Si se añaden medidas de los resultados del MBA (calificación media del MBA y fracción de clases de finanzas), la diferencia se reduce aún más, y si se incorpora la experiencia laboral tras el MBA, se elimina otro 15%-20 % de la brecha restante.

El papel de la experiencia a la hora de explicar las brechas salariales es significativo y expone la importancia de las interrupciones en la carrera profesional. Bertrand *et al.* (2010) informan de que, entre los graduados del MBA de esta muestra, el 10% de los hombres ha vivido una interrupción en su carrera (seis meses o más sin trabajar) a los 10 años de su graduación, mientras que el porcentaje correspondiente a las mujeres es del 41%. Parte de esta brecha en las interrupciones se debe a la maternidad, de la que se habla más adelante (capítulo 3 de Hospido, de Quinto y Rodríguez-Moro en este mismo volumen).

Las horas semanales trabajadas desempeñan un papel importante: una vez incluidas (fila 5), la brecha a largo plazo se reduce a –0,098 —de nuevo, vinculada a la maternidad, como se muestra en Bertrand *et al.* (2010)—. Las preferencias

---

[4] Un pequeño inciso sobre las diferencias entre los puntos logarítmicos. Consideremos la regresión de los ingresos logarítmicos

$$\log(y_i) = \alpha + \beta F_i + \varepsilon_i,$$

donde y_i son los ingresos y F_i es una variable indicadora femenina. En este contexto, β es igual a la diferencia en los ingresos medios logarítmicos entre hombres y mujeres, $\beta = \mathrm{E}[\log y|F=1] - \mathrm{E}[\log y|F=0]$. El resultado es la siguiente expresión de los niveles de ingresos: $exp(\beta) - 1 = \frac{\mathrm{E}[y|F=1]-\mathrm{E}[y|F=0]}{\mathrm{E}[y|F=0]}$ donde el lado derecho es la brecha de ingresos como fracción de los ingresos masculinos. La expresión $exp(\beta) - 1$ es aproximadamente igual a β para valores pequeños, lo que presta a β una interpretación de la diferencia porcentual para pequeñas diferencias de 0,15 o menos (en valor absoluto). Para brechas mayores, debe utilizarse la expresión $exp(\beta) - 1$ para llegar a una interpretación de los puntos porcentuales.

[5] Incluye una variable indicadora de nacionalidad estadounidense, variables indicadoras de raza, controles para la clasificación de la institución de grado, edad, puntuaciones en el GMAT, variables indicadoras del sector previas al MBA y variables indicadoras de la función laboral previas al MBA.

por determinados atributos del empleo y las características detalladas del entorno laboral (filas 6 y 7) eliminan lo que queda; tras añadir todos los controles, el coeficiente del año de entrada es –0,025, insignificante desde un punto de vista estadístico, mientras que la estimación a ≥10 años es un ínfimo –0,010.

Tabla 1. Brecha salarial de género por años desde el MBA (De Bertrand *et al.*, 2010).

	Número de años desde la obtención del MBA					
	0	**1**	**3**	**6**	**9**	**≥10**
1. Sin controles	–0,089	–0,154	–0,253	–0,308	–0,376	–0,565
	[0,020]***	[0,025]***	[0,038]***	[0,056]***	[0,079]***	[0,045]***
Con controles: 2. Características pre-MBA	–0,080	–0,136	–0,204	–0,248	–0,320	–0,479
	[0,021]***	[0,026]***	[0,039]***	[0,057]***	[0,084]***	[0,045]***
3. *Añadir* notas del MBA	–0,054	–0,103	–0,154	–0,180	–0,257	–0,446
	[0,021]***	[0,025]***	[0,037]***	[0,055]***	[0,082]***	[0,044]***
4. *Añadir* experiencia laboral	–0,053	–0,093	–0,134	–0,143	–0,181	–0,312
	[0,021]**	[0,025]***	[0,037]***	[0,055]***	[0,082]**	[0,044]***
5. *Añadir* hrs./semana trabajadas	–0,036	–0,073	–0,073	–0,079	–0,047	–0,098
	[0,020]	[0,023]***	[0,036]**	[0,053]	[0,078]	[0,042]**
6. *Añadir* motivo de elección del empleo	–0,033	–0,067	–0,064	–0,075	–0,031	–0,066
	[0,020]**	[0,023]***	[0,035]	[0,053]	[0,079]	[0,042]
7. *Añadir* características del entorno laboral	–0,025	–0,060	–0,064	–0,080	0,002	–0,010
	[0,019]	[0,022]***	[0,032]**	[0,048]	[0,071]	[0,037]

Notas: la variable dependiente en cada ecuación es *logaritmo* (ingresos anuales). Cada celda corresponde a una regresión diferente. La unidad de observación es un encuestado en un determinado año posterior al MBA. En la regresión sin controles, la muestra se limita a los encuestados con características previas al MBA presentes. Todas las regresiones incluyen variables indicadoras *(cohorte × año)* y una variable indicadora femenina. En cada columna, la muestra se limita a las observaciones *(individual × año)* que corresponden al número de años transcurridos desde la graduación que figura en esa columna. Cada celda indica el coeficiente estimado de la variable indicadora femenina. Los controles de las *características previas al MBA (pre-MBA)*, las *horas semanales trabajadas* y el *motivo de elección del empleo* son los mismos que los descritos en las notas de la tabla 3. *Notas del MBA* incluye la calificación media global del MBA y la fracción de clases de finanzas. *Experiencia en el mercado laboral* incluye un factor cuadrático en la experiencia real desde la graduación del MBA, una variable indicadora para "cualquier periodo sin trabajo" y variables indicadoras para las horas semanales trabajadas. *Características del entorno laboral* incluye variables indicadoras de función laboral y de "tipo de empleador". Las variables indicadoras "tipo de empleador" incluyen: público con ánimo de lucro, <100 empleados; público con ánimo de lucro, 100-1.000 empleados; público con ánimo de lucro, 1.000-15.000 empleados; público con ánimo de lucro, >15.000 empleados; privado con ánimo de lucro, <100 empleados; privado con ánimo de lucro, 101-1000 empleados; privado con

ánimo de lucro, 1.000-15.000 empleados; privado con ánimo de lucro, >15.000 empleados; sin ánimo de lucro; otros. Los errores estándar figuran entre corchetes.
*** Significativo al nivel del 1%.
** Significativo al nivel del 5%.
Fuente: Bertrand *et al.* (2010), tabla 4.

En general, la mayor parte del crecimiento de la brecha salarial de género puede explicarse por factores observables como el rendimiento académico, la experiencia acumulada, las horas trabajadas, las preferencias laborales y los tipos de empleo y empleadores elegidos, de modo que, una vez que esos factores se mantienen constantes, la diferencia de género se vuelve pequeña y estadísticamente débil en todas las etapas de la carrera profesional. Las causas inmediatas de las brechas salariales de género son las distintas experiencias durante la propia escuela de negocios (en cuanto a cursos y calificaciones), así como el diferente comportamiento de la oferta laboral, en términos de interrupciones en la carrera y horas semanales trabajadas.

Cabe señalar que, para una columna determinada, la tabla 1 presenta siete brechas salariales de género, cada una de ellas con un subconjunto diferente de características personales que se mantienen constantes. Además, incluso la brecha de género "incondicional" de la fila 1 sin controles ya compara a hombres y mujeres que comparten una serie de características importantes (todos son graduados en MBA por la misma escuela). No existe "la" verdadera brecha salarial de género, sino que se definen diferentes brechas en función de los controles que se incluyan y, dependiendo de la cuestión de que se trate, será más pertinente o interesante centrarse en una u otra.

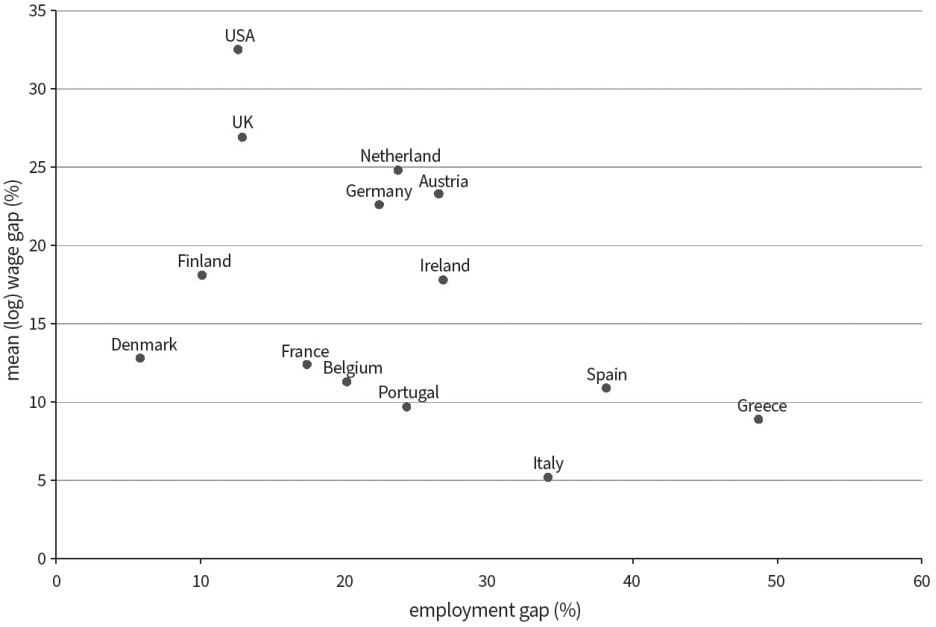
4. SELECCIÓN EN EL EMPLEO Y DISTINCIÓN ENTRE SALARIO OBSERVADO Y SALARIO OFRECIDO

Olivetti y Petrongolo (2008) muestran la relación entre las brechas de género en salarios y empleo entre países en 1999 (figura 4). La correlación negativa plantea la siguiente cuestión: en países con una brecha salarial reducida y una brecha de empleo elevada, como Italia, España y Grecia, ¿sería mayor la brecha salarial si trabajaran más mujeres? Esto ocurriría si los potenciales salarios de las mujeres no empleadas fueran inferiores a los de la mujer empleada media o mediana (lo que también se conoce como "selección positiva" en el empleo).

En general, esta pregunta está relacionada con la cuestión más amplia de la *selección* a la hora de medir la brecha salarial de género. Solo observamos los salarios de los trabajadores que tienen empleo, pero a menudo, nos puede interesar la brecha de género en los salarios *potenciales* u *ofrecidos*, es decir, la brecha salarial

de género que se produciría si todas las personas sin empleo recibieran el salario que les ofrece el mercado laboral. En otras palabras, nos gustaría poder estimar la brecha salarial de género en los salarios *ofrecidos*, o la brecha salarial de género neta de la autoselección en el empleo.

Figura 4. Brechas salariales y laborales de género (1999) (De Olivetti y Petrongolo, 2008).



Notas: brechas de género en los salarios medios (logaritmo) por hora y en el empleo, 1999. Coeficiente de correlación: –0,474.
Fuente: Olivetti y Petrongolo (2008), figura 1.

4.1. Imputación y brecha salarial de género en los salarios medianos

Olivetti y Petrongolo (2008) calculan las brechas salariales de género teniendo en cuenta la selección en el empleo para el conjunto de países de la figura 4. Para ello, imputan los salarios de las personas no empleadas mediante un procedimiento que describiremos más adelante. El método se basa en una propiedad útil sobre la mediana y los valores imputados: todo lo que se necesita para obtener la mediana correcta neta de selección en el empleo es que los valores imputados se sitúen correctamente por encima o por debajo de la mediana. Mientras esos valores imputados se sitúen de forma correcta en la mitad oportuna de la distribución, el hecho de que los valores imputados sean realmente correctos o no es irrelevante.

Cabe señalar que esta propiedad de la mediana no la comparte la media. Así, Olivetti y Petrongolo (2008) se centran en comparar la brecha salarial mediana de género que se calcula entre la población empleada y la que tiene en cuenta también a las mujeres no empleadas mediante imputación.

Salarios medianos teniendo y sin tener en cuenta la selección en el empleo. Un sencillo ejemplo numérico refleja por qué estimar con precisión el salario mediano corregido por selección utilizando valores imputados para los no empleados es un ejercicio prometedor, siempre que podamos asignar correctamente los no empleados a la mitad correcta de la distribución salarial.

Consideremos la población de siete individuos descrita en la tabla 2. E es el vector que indica si un individuo i está empleado o no y W es el vector de salarios observados. W no es observable para los individuos 6 y 7 que no están empleados. W^* es el vector de salarios potenciales u ofrecidos, cuyos valores son iguales a W para los que están empleados. Vemos que los individuos 6 y 7 ganarían 20 y 10, respectivamente, si estuvieran empleados. Comparando las medianas de W y W^* tenemos que $m(W) = 65$, mientras que $m(W^*) = 50$. La discrepancia surge porque las dos personas sin empleo tienen salarios relativamente bajos.

Tabla 2. Ilustración de la solidez de la mediana frente a la imputación salarial.

i	E	W	W^*	$\tilde{W}$
1	1	100	100	100
2	1	75	75	75
3	1	65	65	65
4	1	50	50	50
5	1	25	25	25
6	0	–	20	25
7	0	–	10	25

Nuestro objetivo es estimar m(W^*), el salario potencial mediano. La cuestión es que en nuestros datos observamos W, pero no W^*. Consideremos ahora un procedimiento de imputación que asigna salarios potenciales a los individuos 6 y 7. Estos salarios imputados se indican con $\tilde{W}$ y se representan en la última columna de la tabla 2[6]. Cabe señalar que el procedimiento no predice

[6] A efectos de este ejemplo, seguimos siendo agnósticos sobre cómo funciona en la práctica el procedimiento de imputación.

con exactitud los salarios individuales de las personas 6 y 7: asigna a ambas un salario de 25, mientras que sus verdaderos salarios potenciales son iguales a 20 y 10. Sin embargo, el procedimiento asigna *correctamente* $\tilde{W}$ por debajo de la mediana a las personas 6 y 7. El resultado es que $m(\tilde{W}) = m(W^*) = 50$. Es decir, el salario potencial mediano calculado utilizando $\tilde{W}$ es el mismo que el verdadero salario potencial mediano calculado utilizando W^*.

El reto consiste pues en idear un procedimiento de imputación que asigne de forma plausible los individuos a la mitad correcta de la distribución salarial. A continuación, analizaremos dos de estos métodos, tal como proponen Olivetti y Petrongolo (2008).

Procedimientos de imputación salarial. Olivetti y Petrongolo (2008) proponen dos tipos de métodos para imputar los valores salariales de los no empleados. Cada uno utiliza dos conjuntos de información distintos para predecir los salarios. El primer método aprovecha los datos del panel y utiliza información sobre salarios observables pasados o futuros. El segundo método, en cambio, aprovecha las características observables de los individuos.

Método 1, aprovechando los datos de panel. Consideremos una persona *i* que no está empleada en el año *t*, por lo que no observamos su salario potencial u ofertado W_{it}. Este método imputa el valor de W_{it} utilizando $W_{it'}$, donde *t'* es el periodo más cercano (anterior o posterior a *t*) para el que se observa información salarial de la persona *i*. El valor W_{it} imputado se ajusta además para tener en cuenta el crecimiento salarial real agregado y específico de cada género observado entre *t'* y *t*.

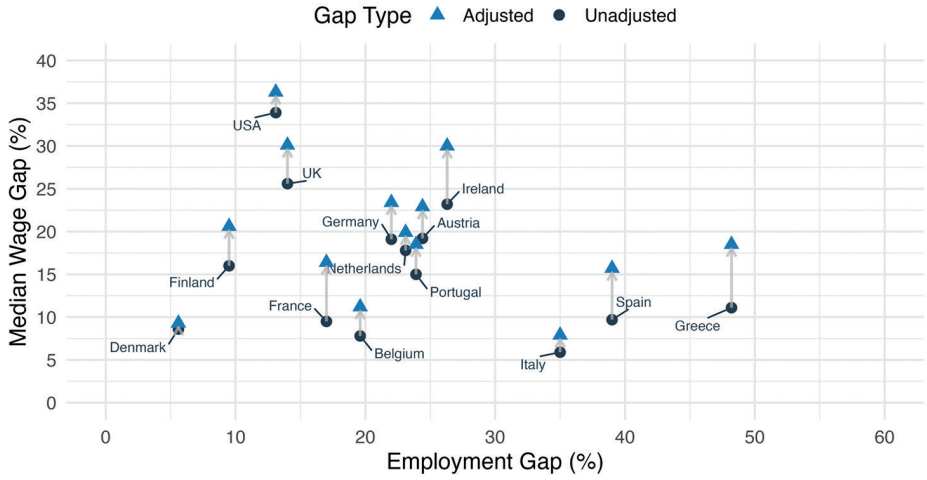
Método 2, aprovechando las características observables. En este caso, el objetivo es utilizar las características X_i observables de la persona no empleada *i* para predecir si su salario potencial W_{it} está por encima o por debajo de la mediana. Dichas características observables pueden ser el nivel de los estudios, la edad y la experiencia. En primer lugar, utilizamos los datos de las personas empleadas para estimar un modelo probit de la probabilidad de ganar un salario superior a la mediana (específica de cada género). La variable iicadora M_i es igual a uno si el salario observado de *i* es superior a la mediana. Calculamos $P_i = \Phi(\gamma X_i) = \Pr(M_i = 1|X_i)$ y, a continuación, utilizamos el vector estimado de parámetros $\hat{\gamma}$ para asignar las probabilidades previstas a cada individuo no empleado *i*: $\hat{P}_i = \Phi(\hat{\gamma} X_i)$. A continuación, utilizamos $\hat{P}_i$ como ponderación muestral. Es decir, para cada persona no empleada, imputamos una observación con un salario por encima de la mediana y ponderamos $\hat{P}_i$, y otra con un salario

por debajo de la mediana y ponderamos 1 – $\hat{P}_i$. A continuación, calculamos la brecha salarial de género mediana utilizando esta nueva muestra y las ponderaciones de la muestra para los no empleados[7].

4.2. Resultados y conclusiones

En la figura 5 se muestra el efecto que tiene corregir la selección en el empleo sobre las brechas salariales de género medianas estimadas. Para cada país, los puntos negros muestran cuál es la brecha salarial mediana no ajustada en 1999 (estimada a partir de los datos de las personas empleadas en ese año). Los triángulos azules muestran las brechas resultantes cuando se aplica el "Método 1" anterior basado en datos del panel. Ambas brechas se muestran en relación con la brecha laboral de género de cada país en la figura 4.

Figura 5. Brechas salariales medianas con y sin ajuste para la selección en el empleo.



Notas: brechas salariales medianas, no ajustadas y ajustadas para la selección en el empleo, y brechas laborales de género, de Olivetti y Petrongolo (2008). Las brechas salariales ajustadas se calculan utilizando imputaciones de salarios basadas en observaciones salariales de olas adyacentes.
Fuente: Olivetti y Petrongolo (2008), figura 1 y tabla 2 (columnas 1 y 5).

---

7 Olivetti y Petrongolo (2008) proponen un tercer método que también se basa en características observables, en el que, en lugar de estimar un modelo probit para estar por encima de la mediana, hacen conjeturas basadas en umbrales para características observables clave (p. ej., años de educación). En este método, se determina que todas las observaciones con características observables por debajo de un valor x_0 tienen un salario potencial por debajo de la mediana, y que todas las observaciones por encima de un valor x_1 tienen un salario potencial superior a la mediana.

La primera conclusión es que la brecha salarial mediana ajustada es mayor que la no ajustada en todos los países de la muestra. Esto implica que existe una selección positiva en el empleo, ya que la contabilización de los salarios potenciales que los no empleados probablemente recibirían si tuvieran un empleo agrava la brecha salarial de género.

La segunda conclusión es que la magnitud del ajuste varía mucho de un país a otro. Las brechas salariales de género, ajustadas y no ajustadas, son muy similares en países como EE. UU., Países Bajos, Dinamarca, Italia y el Reino Unido. En cambio, la brecha salarial ajustada es sustancialmente mayor que la no ajustada en Grecia, Francia, España o Irlanda.

La última conclusión es que, en promedio, la corrección es más sustantiva en los países con mayores brechas de empleo. Esto queda bien ilustrado por la correlación entre países entre la brecha salarial mediana y la brecha de empleo. Mientras que la correlación entre la brecha de empleo y la brecha no ajustada es igual a –0,324, desciende a –0,196 cuando se utiliza la brecha ajustada. Por lo tanto, la selección en el empleo puede explicar alrededor del 40 % de la correlación negativa entre las brechas de género en salarios y empleo

5. FLEXIBILIDAD LABORAL, JORNADAS LARGAS Y HORARIOS NO ESTÁNDAR

Como se destaca en la sección 2, en las últimas décadas, las diferencias en los resultados en el mercado laboral entre hombres y mujeres han disminuido sustancialmente en la mayoría de los países, un fenómeno que la premio Nobel Claudia Goldin calificó como "una gran convergencia" (Goldin, 2014). Sin embargo, hoy en día siguen existiendo brechas de género. Su naturaleza también ha cambiado con el tiempo: la parte de esas brechas que pueden explicarse por diferencias en variables observables (como los estudios o la experiencia) ha disminuido, ya que las mujeres han empezado a incorporarse antes al mercado laboral (acumulando experiencia) y ahora, por término medio, tienen más estudios que los hombres. Esto implica que, en la actualidad, hombres y mujeres idénticos desde un punto de vista observacional (a menudo en las mismas ocupaciones) cobran cantidades diferentes.

¿Por qué ocurre esto? En la literatura se han propuesto varias explicaciones, incluidas las diferencias en la capacidad o la voluntad de hombres y mujeres para negociar con éxito salarios más altos en sus preferencias por la competencia, o la

existencia de discriminación contra las mujeres. Otra explicación, propuesta inicialmente por Goldin (2014), son las diferencias en los atributos no monetarios de los puestos de trabajo que hombres y mujeres valoran, a menudo denominados amenidades, en particular en lo que respecta a la flexibilidad laboral y los horarios. Analizamos esta explicación a continuación y retomamos algunas de las otras más adelante en el capítulo.

5.1. Diferenciales compensatorios y amenidades laborales

La hipótesis de que las diferencias en las preferencias por los atributos laborales pueden traducirse en brechas salariales se basa en la teoría de las diferencias igualadoras o "diferenciales compensatorios". Propuesto inicialmente por Rosen (1986), este modelo se basa en la premisa de que los trabajadores valoran el salario, pero también por muchos otros aspectos (a menudo no monetarios) de un trabajo, como la seguridad, la cultura en el lugar de trabajo, las instalaciones, desplazamientos más cortos y prestaciones como cobertura sanitaria o pensiones.

La inclusión de amenidades laborales en la función de utilidad de los trabajadores implica que, cuando una trabajadora acepta un puesto de trabajo, está simultáneamente vendiendo su trabajo y adquiriendo atributos del empleo que valora. En un modelo de este tipo, el salario de equilibrio representa el valor del tiempo de la trabajadora, menos su disposición a pagar por las amenidades del puesto. De ello se sigue que los trabajadores estarán dispuestos a aceptar un salario más bajo a cambio de atributos del empleo que valoran. Un corolario de este resultado es que las diferencias salariales entre hombres y mujeres observacionalmente idénticos pueden explicarse porque las mujeres tienen preferencias por atributos (o "amenidades") más costosos.

5.2. Brechas de género dentro de las ocupaciones y entre ocupaciones

Para entender qué amenidades explican las brechas salariales de género, Goldin (2014) analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de las distintas ocupaciones y entre ellas. Este ejercicio se muestra en la tabla 3, donde se indican las estimaciones de la brecha de género en los ingresos logarítmicos entre hombres y mujeres (reflejada por el cálculo de una variable indicadora para las mujeres en una regresión de los ingresos logarítmicos con controles) a través de diferentes muestras de trabajadores en la encuesta estadounidense *American Community Survey* 2009-2011. En la muestra completa y controlando las horas

y semanas trabajadas y los estudios, la brecha salarial de género entre ocupaciones es de 0,247 puntos logarítmicos. Esta brecha disminuye un 22 %, hasta el 0,192, si se controla el conjunto completo de variables indicadora de ocupaciones.

Tabla 3. Diferencias salariales residuales de género y el papel de la ocupación. De Goldin (2014).

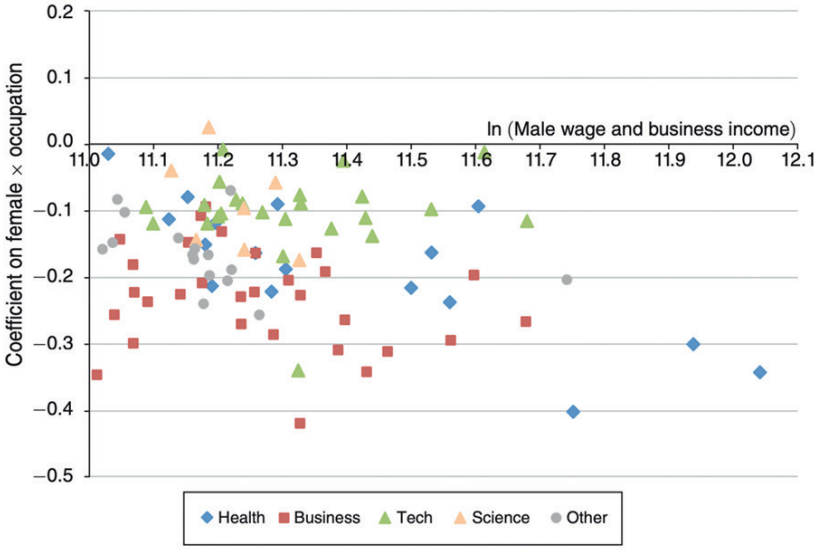
Muestra	Variables incluidas	Coeficiente de mujer	Error estándar	R^2
Jornada completa	Básica	–0,248	0,00101	0,112
	Básica, tiempo	–0,193	0,00100	0,163
	Básica, tiempo, estudios	–0,247	0,000905	0,339
	Básica, tiempo, estudios, ocupación	–0,192	0,00104	0,453
Todos	Básica	–0,320	0,00105	0,102
	Básica, tiempo	–0,196	0,000925	0,353
	Básica, tiempo, estudios	–0,245	0,000847	0,475
	Básica, tiempo, estudios, ocupación	–0,191	0,000963	0,563
Jornada completa, graduados	Básica	–0,285	0,00159	0,131
	Básica, tiempo	–0,230	0,00158	0,177
	Básica, tiempo, estudios	–0,233	0,00155	0,216
	Básica, tiempo, estudios, ocupación	–0,163	0,00158	0,374
Todos, graduados	Básica	–0,384	0,00173	0,119
	Básica, tiempo	–0,227	0,00151	0,380
	Básica, tiempo, estudios	–0,229	0,00148	0,407
	Básica, tiempo, estudios, ocupación	–0,163	0,00151	0,525

Notas de la figura original: la regresión "Básica" es el logaritmo de los ingresos anuales regresado por la variable indicadora femenina, la edad como variable elevada a la cuarta potencia, la raza y el año. "Tiempo" añade horas logarítmicas por semana y semanas logarítmicas. "Estudios" añade variables indicadoras para las categorías de estudios (y las superiores a un grado para la muestra de graduados universitarios). "Ocupación" añade variables indicadoras de ocupación de tres dígitos. "Jornada completa" se refiere a 35 o más horas semanales y 40 o más semanas al año. "Todos" incluye a los trabajadores de 25 a 64 años con ingresos positivos y horas trabajadas positivas durante el último año. La muestra "jornada completa" se compone de personas de 25 a 64 años que trabajan a tiempo completo, excluidos los militares, utilizando datos de ingresos anuales recortados (más de 1.400 horas × 0,5 × salario mínimo de 2009). La muestra "graduados" incluye a los trabajadores con al menos un grado universitario. El número de observaciones es de 2.603.968 para jornada completa, 3.291.168 para todos, 964.705 para graduados o superiores a tiempo completo y 1.162.638 para todos los graduados o superiores.
Fuente: Goldin (2014), tabla 1.

Por tanto, estas estimaciones indican que las diferencias salariales entre ocupaciones explican una parte de la brecha salarial de género que se observa en la actualidad, pero no toda. El resto de la brecha se debe a las diferencias salariales entre hombres y mujeres idénticos desde un punto de vista observacional en los mismos puestos de trabajo. Pero, entonces, ¿a qué se deben estas diferencias? Según Goldin, analizar la distribución de las brechas dentro de una ocupación entre las diferentes ocupaciones puede ofrecer algunas pistas. Para ello, estima ecuaciones de ingresos logarítmicos como función de controles de horas, semanas, raza y estudios, así como indicadores de ocupación interactuados con una variable indicadora femenina. Estas especificaciones permiten estimar las brechas salariales de género por ocupación.

En la figura 6 se muestra la relación entre las brechas de género por ocupación y los ingresos masculinos logarítmicos por ocupación (para las 95 ocupaciones con mayores ingresos masculinos). Las ocupaciones se agrupan por sectores: Salud, Empresa, Ciencia, Tecnología y Otros. Un par de características saltan a la vista. En primer lugar, casi todas estas interacciones son negativas, lo que indica la presencia de una brecha salarial de género en casi todas las ocupaciones.

Figura 6. Brechas salariales de género por ocupación (2009-2011) jornada completa, año completo. De Goldin (2014).



Notas: la muestra se compone de personas de 25 a 64 años que trabajan a tiempo completo todo el año, excluidos los militares, utilizando datos de ingresos anuales recortados (más de 1.400 horas × 0,5 × salario mínimo de 2009). La regresión contiene la edad como variable elevada a la cuarta

potencia, la raza, las horas logarítmicas, las semanas logarítmicas, los niveles educativos, el año censal, todas las ocupaciones (469) y una interacción con la mujer y la ocupación. La muestra contiene trabajadores a tiempo completo durante todo el año (2.603.968 observaciones). Cada uno de los símbolos es una ocupación en la que los ingresos medios anuales de los hombres superan los 60.000 dólares (dólares actuales) y se limita a ocupaciones con al menos 25 hombres y 25 mujeres. Fuente: Goldin (2014), figura 2A.

En segundo lugar, la brecha varía sustancialmente entre ocupaciones que pagan el mismo salario medio a los hombres. Las ocupaciones agrupadas como Business (Negocios) presentan las mayores brechas, mientras que las agrupadas como Tech (Tecnología) y Science (Ciencia) tienen las menores.

Una posible explicación de estas diferencias es la selección por género de las ocupaciones en función del potencial de ingresos. En otras palabras, quizá solo las mujeres más capaces continúan en Ciencia y Tecnología. Goldin demuestra que esto es poco probable: Las mujeres con titulaciones STEM (con más probabilidades de ejercer estas ocupaciones) tienen tasas de participación más elevadas que las mujeres con otras titulaciones. Entonces, ¿a qué se deben estas diferencias en las brechas de género? Según Goldin, la respuesta tiene que ver con la convexidad de los rendimientos de las horas que caracteriza a determinados puestos de trabajo, pero no a otros, dentro de los grupos ocupacionales.

5.3. Rendimientos no lineales de las horas trabajadas

Para comprender el papel que desempeña el rendimiento de las horas al determinar la brecha salarial de género, es importante tener en cuenta que existen muchos puestos diferentes dentro de los grupos ocupacionales, caracterizados por distintos requisitos y modalidades de trabajo. Por ejemplo, los abogados, que pueden considerarse un único grupo ocupacional, pueden ser socios de un gran bufete, directores de asuntos jurídicos o empleados de un pequeño despacho. Una diferencia fundamental entre los puestos dentro de algunos grupos ocupacionales son los rendimientos de las horas adicionales trabajadas (para conocer la importancia de las horas trabajadas a la hora de explicar las brechas salariales de género, véase la sección 3.2). Los socios de un gran bufete reciben una elevada remuneración por trabajar jornadas largas y, a menudo, imprevisibles debido a la sensibilidad temporal de su trabajo. Además, la incapacidad de los trabajadores para garantizar este tipo de jornadas largas suele estar asociada a una fuerte penalización salarial, lo que genera un perfil horas-ingresos discontinuo y convexo. Los asesores jurídicos internos (*general counsels*), por el contrario, trabajan menos horas y con mayor

flexibilidad, pero en general perciben una remuneración por hora inferior a la de los socios de grandes despachos que trabajan largas jornadas. Por último, los abogados en despachos pequeños trabajan pocas horas, a menudo discontinuas, y reciben una remuneración por hora aún menor.

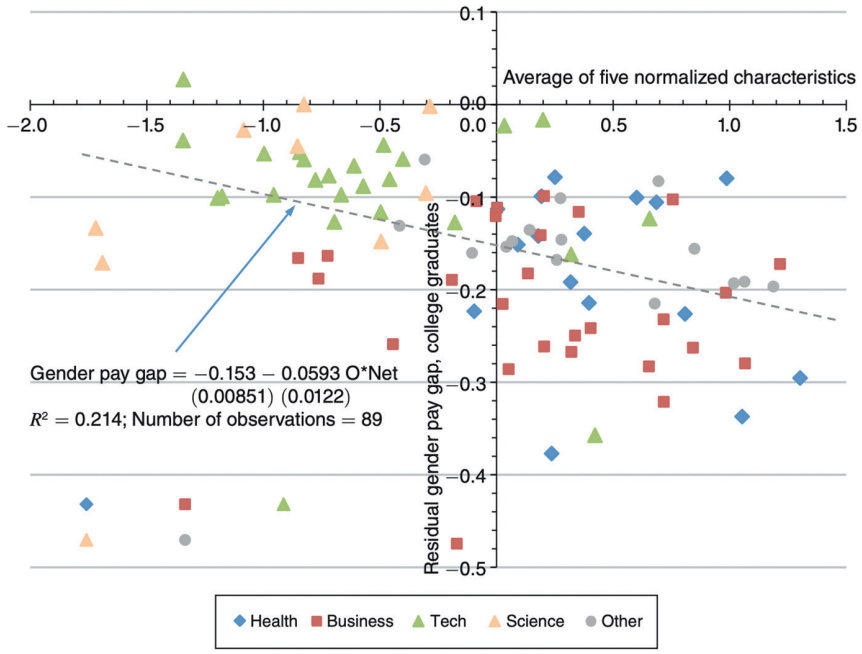
Sin embargo, no todas las ocupaciones presentan las mismas diferencias en los rendimientos no lineales de las horas entre los distintos puestos. Un ejemplo son los farmacéuticos. Pueden trabajar como empleados o como gerentes en una farmacia. Normalmente, los primeros trabajan menos horas y cobran menos, y los segundos trabajan más horas y cobran más. No obstante, los rendimientos de las horas son lineales: por ejemplo, los trabajadores a jornada parcial cobran proporcionalmente menos que los trabajadores a jornada completa (Goldin y Katz, 2016).

Tabla 4. Características de O*Net: medias (normalizadas) por grupo ocupacional De Goldin (2014).

Característica de O*Net	Tecnología y Ciencia	Negocios	Salud	Jurídico
Presión del tiempo	–0,488	0,255	0,107	1,51
Contacto con otras personas	–0,844	0,171	0,671	0,483
Establecer/mantener rel. interp.	–0,611	0,548	0,276	0,781
Trabajo estructurado frente a no estructurado	–0,517	0,313	0,394	1,22
Libertad de decisión	–0,463	–0,00533	0,974	0,764
Número de ocupaciones	31	28	16	1

Notas: las ocupaciones son las de la figura 2, parte A. Cuando hay más de una ocupación de O*Net para una ocupación de la ACS (*American Community Survey*), la característica se pondera por el número de trabajadores en cada una de las ocupaciones de O*Net. Cada una de las características de O*Net se ha normalizado para que tenga una media de 0 y una desviación típica de 1. Las características del entorno de trabajo y las preguntas más pertinentes para las cuestiones planteadas aquí son las siguientes: a) Presión del tiempo: *¿con qué frecuencia este trabajo requiere que el trabajador cumpla plazos estrictos? Una menor presión significa que el trabajador no tiene que estar cerca en determinados momentos*; b) Contacto con otras personas: *¿en qué medida este trabajo requiere que el trabajador esté en contacto con otras personas (cara a cara, por teléfono o de otro modo) para desempeñarlo? Menos contacto significa mayor flexibilidad*; c) Establecer y mantener relaciones interpersonales: desarrollar y mantener relaciones de trabajo constructivas. Un mayor número de relaciones implica que el empleado debe estar rodeado de más gente; d) Trabajo estructurado frente a no estructurado: *¿hasta qué punto este trabajo está estructurado para el trabajador, en lugar de permitirle definir sus tareas y prioridades? Una mayor estructura implica una menor probabilidad de tener sustitutos cercanos*; y e) Libertad de decisión: *¿cuánta libertad de decisión, sin supervisión, ofrece el puesto? Normalmente, una mayor libertad implica que los trabajadores son peores sustitutos unos de otros.*
Fuente: Goldin (2014), tabla 2.

Figura 7. Características de O*Net y brecha salarial residual entre hombres y mujeres con estudios universitarios por ocupación. De (Goldin, 2014).



Notas: la brecha salarial de género se calcula de forma similar a la figura 6, pero utilizando solo graduados universitarios. Las características de O*Net se describen en la tabla 4. Solo se incluyen en la figura las ocupaciones con más de 25 observaciones masculinas y más de 25 femeninas para la muestra de graduados universitarios a jornada completa. Los errores estándar figuran entre paréntesis bajo los coeficientes.
Fuente: Goldin (2014), figura 5.

La existencia de diferencias en la no linealidad de los rendimientos de las horas entre los puestos dentro de los grupos ocupacionales es responsable de las grandes diferencias de género en estos grupos, ya que las mujeres tienden a preferir trabajar menos horas y de forma más flexible. Para mostrar esto de forma sistemática, Goldin (2014) categoriza las ocupaciones en función de sus características, tal y como recoge la *Occupational Information Network* del Departamento de Trabajo de EE. UU. (también conocida como O*Net). Goldin se centra en las características relativas a los contextos y actividades laborales que reflejan "la presión del tiempo, la necesidad de que los trabajadores estén presentes en determinados momentos, la flexibilidad de la ocupación con respecto a los horarios, los grupos y trabajadores con los que el empleado debe estar en

contacto periódicamente y en qué medida el trabajador tiene sustitutos cercanos" (Goldin, 2014: 1107). Todas estas características laborales están claramente relacionadas con la no linealidad de los rendimientos de las horas. En la tabla 4 se muestran las puntuaciones medias de cada característica para cada grupo ocupacional analizado anteriormente (las puntuaciones se normalizan para que tengan media cero en todas las características). Las ocupaciones tecnológicas y científicas presentan los valores más bajos de todas estas características, seguidas de las de Negocios, Salud y Jurídico.

En la figura 7 se muestra la relación entre las brechas de género por ocupación y la media calculada en las puntuaciones de las características de O*Net que aparecen en la tabla 4. La pendiente de la línea de ajuste entre las dos variables es claramente negativa y estadísticamente significativa.

Los cinco grupos ocupacionales se alinean en la línea de ajuste de la manera esperada, donde Ciencia y Tecnología tienen la puntuación de O*Net más baja y la menor brecha de género en magnitud, y Negocios la puntuación de O*Net más alta y la mayor brecha.

5.4. La flexibilidad laboral y el cierre de las brechas de género dentro de las ocupaciones

La evidencia empírica presentadas hasta ahora apunta a una desventaja laboral concreta (la necesidad de jornadas largas y continuas) como probable explicación de las brechas de género dentro de una ocupación y la relativa escasa presencia de las mujeres en trabajos que requieren largas jornadas, sobre todo en las etapas más avanzadas del ciclo vital. Desde la perspectiva de un modelo de diferenciales de compensación, la brecha salarial de género puede explicarse porque las mujeres valoran más que los hombres la flexibilidad laboral (la posibilidad de trabajar menos horas y de forma más discontinua) y porque esta amenidad es especialmente costosa de ofrecer en ocupaciones que pagan más por término medio.

Una consecuencia de este resultado, concluye Goldin (2014), es que el cierre final de las brechas de género restantes requeriría un cambio profundo en la forma en que se organiza el trabajo, sobre todo en determinadas ocupaciones. En concreto, para evitar que se generen esos rendimientos no lineales, las empresas tendrían que poder organizar la actividad laboral de modo que los trabajadores fueran fácilmente sustituibles entre sí.

6. PREFERENCIAS DE GÉNERO POR LOS ATRIBUTOS NO MONETARIOS DEL EMPLEO: EL PAPEL DEL DESPLAZAMIENTO AL TRABAJO

El trabajo de Claudia Goldin representa un primer e importante paso para comprender el papel que desempeñan los aspectos no monetarios de un trabajo a la hora de determinar la brecha salarial de género. Sin embargo, hasta ahora ha resultado bastante difícil cuantificar empíricamente el papel de determinadas amenidades. Esto se debe a que no se asignan al azar entre empleos con salarios diferentes, sino que los empleadores las eligen en función de una serie de consideraciones, entre las que probablemente se incluyan las preferencias de los trabajadores. Esto, a su vez, dificulta aislar cómo los distintos trabajadores compensan los salarios con los atributos no monetarios.

Le Barbanchon *et al.* (2021) lograron un avance importante en la investigación empírica de las compensaciones de los trabajadores entre los salarios y las amenidades laborales, y aprovecharon una característica especialmente ventajosa del Servicio de Empleo francés para que los trabajadores desempleados estudien una amenidad (en este caso, una amenidad negativa) laboral esencial: la duración del desplazamiento al trabajo.

6.1. Brechas salariales y de desplazamientos

En Francia, los desempleados pueden solicitar el servicio de desempleo y de ayuda en la búsqueda de un nuevo trabajo inscribiéndose en el Servicio Público de Empleo (*Pôle Emploi* o SPE). Al registrarse, se pide a los solicitantes de empleo que indiquen su salario de reserva (el salario mínimo por el que están dispuestos a trabajar), así como la duración máxima del desplazamiento al trabajo que estarían dispuestos a soportar. Le Barbanchon *et al.* (2021) vinculan los registros del SPE con datos emparejados de empleador-empleado para una muestra de 300.000 demandantes de empleo. Este conjunto de datos administrativos enlazados les permite observar las características de los demandantes de empleo (y las de los empleos que ocupan) antes y después del periodo de desempleo, así como los salarios de reserva y los desplazamientos.

Con estos datos, los autores estiman las brechas de género en los salarios de reserva y los materializados, así como en los desplazamientos. Y lo que es más importante, al controlar las características del historial laboral anterior al desempleo, pueden comparar a hombres y mujeres con trayectorias profesionales

idénticas. Constatan que las mujeres tienen un salario de reserva un 4% más bajo y un tiempo de desplazamiento de reserva un 14% más corto que los hombres (tabla 5, panel a). Estas diferencias en las preferencias de hombres y mujeres se corresponden con las diferencias en los resultados de la reincorporación al empleo. Después del desempleo, las mujeres aceptan trabajos con un salario un 4% inferior y un desplazamiento un 12% más corto (tabla 5, panel b). Estas brechas de género son más acusadas entre los grupos de trabajadores casados o con hijos y aumentan con la edad, estabilizándose a los 40 años.

Tabla 5. Diferencias de género en el salario aceptado y de reserva y en el desplazamiento máximo aceptable (De Le Barbanchon *et al.*, 2021).

Panel (a)	**Salario de reserva log.**		**Desplazamiento máx. aceptable log.**	
	(1)	**(3)**	**(2)**	**(4)**
Mujeres	−0,0377*** (0,00105)	−0,0363*** (0,000999)	−0,143*** (0,00357)	−0,131*** (0,00353)
Controles de empleos anteriores	X	X	X	X
Otros criterios de búsqueda		X		X
Media: hombres	1.741	1.741	32 km	32 km
Observaciones	319.902	319.902	319.902	319.902
R cuadrado	0,728	0,729	0,433	0,437
Panel (b)	**Salario reinc. empleo log.**		**Desplazamiento reinc. empleo log.**	
	(1)	**(3)**	**(2)**	**(4)**
Mujeres	−0,0400*** (0.00193)	−0,0443*** (0.00193)	−0,123*** (0.00971)	−0,111*** (0.00974)
Controles de empleos anteriores	X	X	X	X
Otras características nuevo empleo		X		X
Media: hombres	1.948	1.948	21,3 km	21,3 km
Observaciones	149.952	149.952	149.952	149.952
R cuadrado	0,541	0,546	0,346	0,347

Notas: Panel (a): reproduce las columnas (1)-(4) de la tabla II de Le Barbanchon *et al.* (2021). Las columnas (1) y (3) presentan los coeficientes de MCO de una variable indicadora femenina en el logaritmo del salario bruto mensual de reserva para ETC, mientras que las columnas (2) y (4) presentan los coeficientes de MCO de una variable indicadora femenina en el logaritmo del desplazamiento máximo aceptable. Todas las regresiones controlan las características

detalladas de los empleos anteriores ("Controles de empleos anteriores"), donde las columnas (3) y (4) controlan además otros atributos de búsqueda de empleo declarados ("Otros criterios de búsqueda"). Panel (b): reproduce las columnas (1)-(4) de la tabla II de Le Barbanchon *et al.* (2021). En las columnas (1) y (2), la regresión incluye controles detallados de empleos anteriores (como los intervalos salariales anteriores, variables indicadora de ocupación, contrato y otras características). Asimismo, en las columnas (3) y (4) se controlan los atributos del nuevo empleo (incluida la categoría a tiempo completo, si la nueva ocupación es la misma que la anterior y el tipo de contrato). Los errores estándar figuran entre paréntesis. Niveles de significación: *** p <0,01.
Fuente: Le Barbanchon *et al.* (2021), tabla 2.

6.2. Estimación del *trade-off* entre salario y desplazamiento al trabajo

Los resultados obtenidos hasta ahora sugieren la existencia de una relación entre las brechas de género en cuanto a salario y disposición a desplazarse al trabajo, pero no bastan para cuantificar la compensación entre estas dos características laborales. Para avanzar en este sentido, los autores explotan la distribución *conjunta* de los salarios aceptados y de reserva y el desplazamiento máximo dentro de un modelo de búsqueda de empleo aleatoria, en el que los trabajadores desempleados reciben ofertas de trabajo con unas características dadas (exógenas) y deciden si aceptarlas o permanecer desempleados. El principal elemento del modelo es un parámetro de desutilidad, α, por cada unidad de desplazamiento τ que los trabajadores deben soportar, definido de tal forma que el salario de reserva que cada trabajador está dispuesto a aceptar es

$$\phi(\tau) = \phi(0) + \alpha\tau$$

donde $\phi(0)$ es el salario de reserva asociado a un desplazamiento de cero (es decir, un trabajo al lado de casa). En equilibrio, $\phi(0)$ también es igual al valor del desempleo. El objetivo es identificar α por separado para hombres y mujeres. En otras palabras, α nos dice cuánto más tendría que pagar un empleador a una trabajadora para convencerla de soportar un desplazamiento τ más largo.

Una forma de representar el *trade-off* salario-desplazamiento es mediante curvas de indiferencia en un plano salario-desplazamiento, donde α representa la pendiente de esa curva. Siempre que los trabajadores valoren salarios más altos y desplazamientos más cortos, estarán más satisfechos si se les ofrecen paquetes de trabajo con salario-desplazamiento situados en la parte superior izquierda de la figura. Esto implica que, si trazamos en este plano los empleos aceptados como paquetes de salario-desplazamiento, la frontera de la envolvente convexa de estos empleos aceptados dibuja la curva de indiferencia. Para estimar empíricamente

la pendiente de esta curva de indiferencia, los autores reconocen que, para cada trabajador, las curvas de indiferencia deben pasar por el punto del plano correspondiente al salario de reserva y el desplazamiento máximo aceptable. Entre todas las curvas que pasan por ese punto, eligen aquella cuya pendiente les permite minimizar el número de paquetes de trabajo aceptados que quedan por debajo de esa curva.

Utilizando esta estrategia empírica, los autores estiman una elasticidad de los salarios con respecto a la duración del desplazamiento igual a 0,15 para las mujeres y 0,12 para los hombres; estas estimaciones son estadísticamente diferentes entre sí. Por ejemplo, implican que las mujeres tendrían que recibir un salario un 15% mayor por duplicar su distancia de desplazamiento al trabajo; los hombres, solo un 12%.

6.3. ¿En qué medida influye la valoración del desplazamiento en la brecha salarial de género?

En conjunto, estas conclusiones indican diferencias de género importantes en su valoración de la duración del desplazamiento. ¿En qué medida contribuyen estas diferencias a explicar la brecha salarial de género observada en los datos administrativos franceses? Para saberlo, los autores calibran su modelo de búsqueda de empleo, con la elasticidad salario-desplazamiento estimada para hombres y mujeres, y lo utilizan para simular cómo cambiarían las diferencias en los salarios de los empleos aceptados por hombres y mujeres si las mujeres tuvieran las mismas preferencias salario-desplazamiento que los hombres. Este ejercicio revela que las diferencias de género en la valoración de los desplazamientos explican aproximadamente el 14% de la brecha salarial de género observada.

Al interpretar estos resultados, conviene hacer una aclaración. Siguiendo el artículo original, hemos utilizado el término "preferencias" para describir las diferencias en la forma en que hombres y mujeres intercambian distintos aspectos del trabajo. En la práctica, dichas diferencias pueden ser el resultado de gustos distintos por las características del puesto de trabajo o de restricciones derivadas de las decisiones del hogar. Al igual que los autores, no tomamos posición sobre cuál de estos factores está operando ni consideramos que el entorno empírico permita distinguir entre estos dos posibles mecanismos.

7. LAS EMPRESAS Y LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Una literatura influyente en economía laboral documenta el papel de las empresas y de sus políticas salariales en la configuración de la desigualdad salarial.[8] Estos trabajos utilizan datos enlazados empleador-empleado para modelizar los salarios como la combinación de efectos individuales y de empresa separables de forma log-lineal:[9]

$$\ln w_{it} = \alpha_i + \Psi_{j(i,t)} + X'_{it}\beta + \varepsilon_{it} \qquad (3)$$

donde $\ln w_{it}$ es el logaritmo del salario que el trabajador i percibe en el año t; α_i es un efecto de persona que recoge las características individuales fijas que determinan la remuneración y son portables entre empleadores (p. ej., la habilidad innata o el nivel educativo); $\Psi_{j(i,t)}$ es el efecto salarial de la empresa j en la que i está empleado en el año t; X_{it} son covariables individuales que varían con el tiempo, como los efectos del año y de edad; y ε_{it} es un término de error.

Una forma de interpretar los efectos salariales de las empresas es que $\Psi_j - \Psi'_j$, es el crecimiento salarial medio que cabría esperar para los trabajadores que se trasladan de la empresa j' a la empresa j. En este sentido, las empresas con efectos salariales elevados son las que pagan mayores primas a los trabajadores, en relación con otras empresas. Empíricamente, los salarios de empresa están correlacionados de manera positiva con el tamaño y la productividad de la empresa.

Uno de los objetivos originales de la estimación de modelos salariales como el (3) era comprender en qué medida la varianza de los salarios $Var(\ln w_{it})$ (una medida de la desigualdad salarial) se explica por la varianza de los efectos individuales $Var(\alpha_i)$, la varianza de los efectos de empresa $Var(\psi_j)$ y el grado de asignación (*sorting*) entre trabajadores con altos salarios y empresas con altos salarios, medido por la covarianza entre los efectos individuales y de empresa, $Cov(\alpha_i, \psi_j)$.

---

[8] Para conocer análisis de esta literatura, véase Card *et al.* (2018) y Kline (2024). Abowd *et al.* (1999) es el artículo referente de esta literatura. Card *et al.* (2013) refleja el papel de la heterogeneidad de las empresas en la evolución de la estructura salarial alemana.

[9] Estos modelos suelen denominarse AKM, en referencia a Abowd, Kramarz y Margolis (Abowd *et al.*, 1999).

7.1. Género, empresas, asignación diferencial y negociación diferencial

Card *et al.* (2016) utilizan datos de trabajadores y empresas portugueses para estimar una versión generalizada de la ecuación (3). Cada trabajador i pertenece a uno de los dos grupos de género, determinados por $G(i)$ e indexados por $g \in \{M, F\}$. El modelo ampliado tiene en cuenta los efectos salariales de las empresas por género:

$$\ln w_{it} = \alpha_i + \Psi^{G(i)} + X'_{it}\beta^{G(i)} + \varepsilon_{it} \tag{4}$$

donde Ψ_j^M y Ψ_j^F reflejan la prima salarial que la empresa j paga a hombres y mujeres respectivamente.

Abstrayendo de covariables X_{it} y denotando $G(i) = g$ con g para abreviar, la brecha salarial de género en los salarios medios puede expresarse como:

$$\underbrace{\mathrm{E}[\ln w_{it}|M] - \mathrm{E}[\ln w_{it}|F]}_{\text{Brecha salarial de género}} = \underbrace{\mathrm{E}[\alpha_i|M] - \mathrm{E}[\alpha_i|F]}_{\text{Componente individual}} + \underbrace{\mathrm{E}[\Psi_j^M|M] - \mathrm{E}[\Psi_j^F|F]}_{\text{Componente de empresa}} \tag{5}$$

El principal objetivo del análisis de Card *et al.* (2016) es entender qué parte de la brecha salarial de género se explica por el componente de empresa en la ecuación (5). El modelo permite descomponer el componente de empresa en dos subcomponentes adicionales:

$$\underbrace{\mathrm{E}[\Psi_j^M|M] - \mathrm{E}[\Psi_j^F|F]}_{\text{Componente de empresa}} = \underbrace{\mathrm{E}[\Psi_j^M|M] - \mathrm{E}[\Psi_j^M|F]}_{\text{Componente entre empresas}} + \underbrace{\mathrm{E}[\Psi_j^M - \Psi_j^F|F]}_{\text{Componente intraempresa}} \tag{6}$$

El componente *entre empresas*, a veces denominado *asignación diferencial*, refleja hasta qué punto los hombres y las mujeres están empleados en empresas diferentes, según la métrica de las primas salariales de empresas masculinas. Intuitivamente, si los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de estar empleados en empresas con salarios altos, el componente "entre empresas" será grande. Si hombres y mujeres se distribuyen por igual en los distintos tipos de empresas, el componente "entre empresas" será igual a cero. Matemáticamente, se define como la prima salarial media de empresa específica para hombres, ponderada por el empleo masculino, menos la prima salarial media de empresa específica para hombres, ponderada por el empleo femenino.

El componente *intraempresa*, a veces denominado *negociación diferencial* o componente de *fijación salarial diferencial*, refleja el grado en que hombres y mujeres dentro de una misma empresa reciben primas salariales distintas. Esto puede surgir si, como se describe en la sección 8, las mujeres tienen menor probabilidad de negociar salarios más altos con su empleador. Matemáticamente, el componente "intraempresa" es igual a la diferencia media entre las primas salariales específicas de hombres y mujeres, ponderada por el empleo femenino[10].

7.2. Resultados

A continuación, presentamos los dos resultados principales de Card *et al.* (2016), que se derivan de la estimación de la ecuación salarial (4) y la posterior recuperación de las primas salariales específicas para hombres y mujeres. El primer resultado se centra en la correlación entre las primas salariales específicas para hombres y mujeres Ψ_j^M y Ψ_j^F. El segundo resultado cuantifica la descomposición implícita en las ecuaciones (5) y (6)[11].

La figura 8, de Card *et al.* (2016), refleja la correlación entre Ψ_j^M y Ψ_j^F en las empresas portuguesas. Las primas salariales de hombres y mujeres están muy correlacionadas. Es decir, las empresas que pagan primas elevadas a los hombres suelen hacerlo también a las mujeres. No obstante, esta relación dista mucho de ser perfecta, ya que la pendiente lineal estimada entre los efectos masculinos

---

[10] Cabe señalar que una descomposición alternativa a la presentada en la ecuación (6) viene dada por:

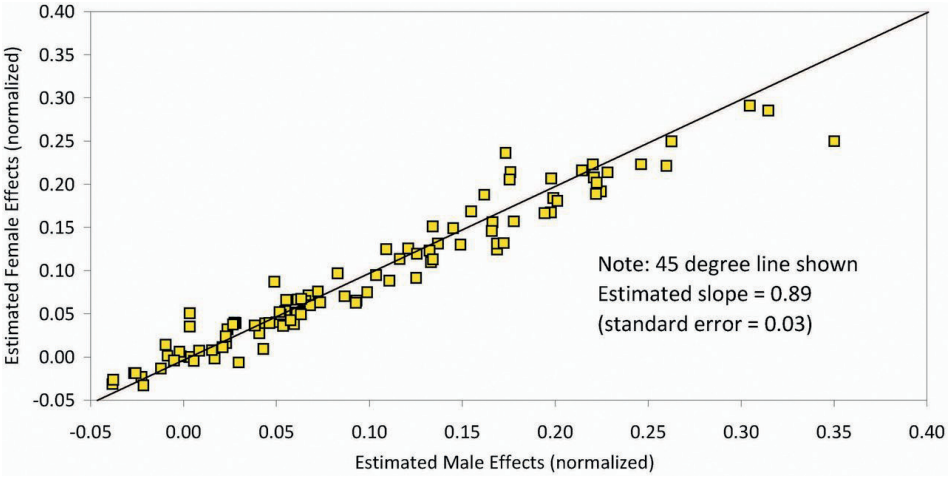
$$\underbrace{\mathrm{E}[\Psi_j^M|M]-\mathrm{E}[\Psi_j^F|F]}_{\text{Componente de empresa}}=\underbrace{\mathrm{E}[\Psi_j^F|M]-\mathrm{E}[\Psi_j^F|F]}_{\text{Componente entre empresas}}+\underbrace{\mathrm{E}[\Psi_j^M-\Psi_j^F|M]}_{\text{Componente intraempresa}}$$

donde el componente "entre empresas" se mide en función de las primas salariales específicas para mujeres, y el componente "intraempresa" se mide en función de la distribución del empleo masculino.

[11] Una consideración técnica que se debe tener en cuenta es la de la normalización de los efectos de empresa específicos de género. Los efectos de empresa masculinos y femeninos se estiman por separado y no se identifica la diferencia de nivel entre ellos. Card *et al.* (2016) normalizan los efectos de empresa utilizando datos de las empresas sobre el valor añadido, y normalizando las primas de empresa masculinas y femeninas en relación con la prima media entre empresas de bajo valor añadido para las que la elasticidad entre el valor añadido y las primas salariales es igual a cero. Los artículos relacionados que carecen de datos sobre el valor añadido suelen normalizar en relación con sectores de baja remuneración, como la alimentación y el alojamiento. El componente *entre empresas* no se ve afectado por esta normalización, mientras que la magnitud del componente *intraempresa* sí es sensible a ella.

y femeninos es igual a 0,89. Esto implica que, por cada aumento del 1% en las primas salariales que experimentan los trabajadores varones, las trabajadoras pueden esperar una subida del 0,89%.

Figura 8. Correlación entre los efectos salariales de empresas específicos para hombres y mujeres (De Card *et al.*, 2016).



Notas: diagrama de dispersión con agrupamiento de los efectos salariales de empresas específicos para hombres y mujeres estimados a partir de la ecuación (4). Los efectos de empresa se normalizan de modo que los efectos medios de empresa para hombres y mujeres entre empresas de bajo valor añadido sean iguales a cero.
Fuente: Card *et al.* (2016), figura 5.

En la tabla 6 se presenta la descomposición de la brecha salarial de género de Card *et al.* (2016), donde la brecha salarial media de género se divide entre las diferencias en los efectos de persona y los efectos de empresa (ecuación 5), y el componente de empresa se divide a su vez en los componentes "entre" y "dentro" (ecuación 6). La diferencia de salarios medios logarítmicos entre hombres y mujeres es igual a 0,234. La cuarta fila indica que la diferencia en las primas salariales recibidas por hombres y mujeres es igual a 0,049, lo que representa el 21,2% de la brecha salarial de género portuguesa.

Las dos últimas filas de la tabla 6 descomponen adicionalmente el componente de empresa en sus elementos "entre empresas" y "intraempresa". Del 21,2% explicado por los efectos de empresa, el 15% se explica por el componente de clasificación "entre empresas", asociado al *sorting*. Es decir, al hecho de que, en relación con los hombres, las mujeres están infrarrepresentadas en las empresas que pagan salarios

más altos y sobrerrepresentadas en las que pagan salarios más bajos. El 6% restante es atribuible al componente "intraempresa": el hecho de que, dentro de la misma empresa, las mujeres reciban primas salariales inferiores a las de los hombres.

En general, estas conclusiones reflejan la importancia de incorporar a los empleadores en los análisis empíricos de la brecha salarial de género. En total, una quinta parte de la brecha salarial de género en Portugal puede atribuirse a la heterogeneidad de las políticas salariales en las empresas, la clasificación diferencial de hombres y mujeres en ellas y la diferencia salarial de hombres y mujeres dentro de las mismas. En un trabajo reciente de Casarico y Lattanzio (2024) se documentan conclusiones similares en el mercado laboral italiano, donde la brecha salarial logarítmica de género es igual a 0,204. El 33,8% de la brecha salarial de género en Italia es atribuible a los efectos salariales de las empresas; de ellos, el 25,8% se explica por su componente "entre empresas" y el 8% por su componente "intraempresa".

Tabla 6. Contribución de las primas salariales específicas de empresa a la brecha salarial de género.

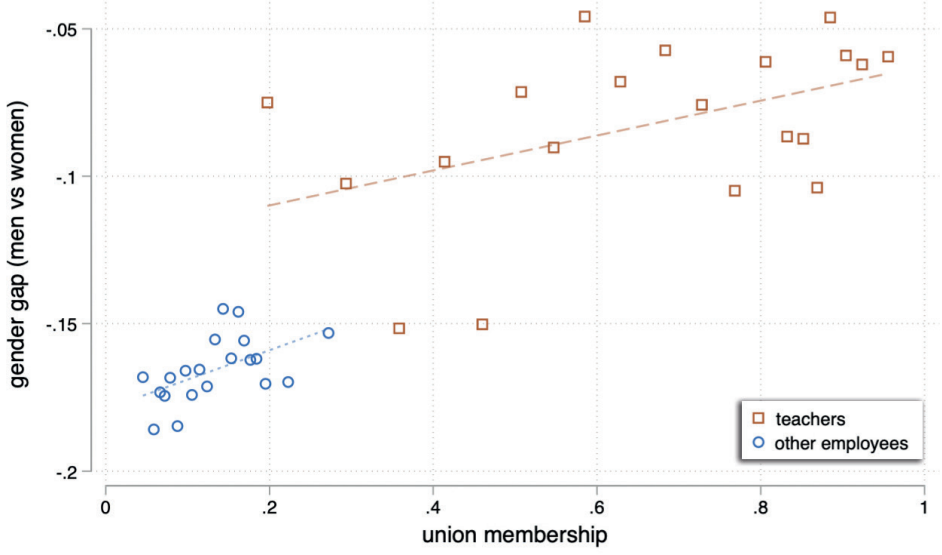
Componente	Definición	Estimación
Brecha salarial logarítmica media	$\mathrm{E}[\ln w_{it} \mid M] - \mathrm{E}[\ln w_{it} \mid F]$	0,234 *[100%]*
Prima de empresa masculina entre los hombres	$\mathrm{E}[\Psi_j^M \mid M]$	0,148
Prima de empresa femenina entre las mujeres	$\mathrm{E}[\Psi_j^F \mid F]$	0,099
Componente de empresa	$\mathrm{E}[\Psi_j^M \mid M] - \mathrm{E}[\Psi_j^F \mid F]$	0,049 *[21,2%]*
Componente entre empresas	$\mathrm{E}[\Psi_j^M \mid M] - \mathrm{E}[\Psi_j^M \mid F]$	0,035 *[14,9%]*
Componente intraempresa	$\mathrm{E}[\Psi_j^M - \Psi_j^F \mid F]$	0,015 *[6,3%]*

Notas: Estimaciones de la descomposición de Card *et al.* (2016) de la brecha salarial de género en primas salariales de empresa, componente "entre empresas" y componente "intraempresa". Los corchetes de la tercera columna indican la fracción de la brecha salarial de género media logarítmica que representa cada componente.
Fuente: Card *et al.* (2016), tabla 3.

8. FLEXIBILIDAD SALARIAL, NEGOCIACIÓN Y EFECTOS CAUSALES DE LAS POLÍTICAS SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO

Una explicación alternativa de la persistencia de la brecha salarial de género radica en la forma en que se fijan los salarios, tanto entre ocupaciones como dentro de ellas. En varios sectores, los trabajadores perciben su remuneración de acuerdo con una escala salarial rígida, en función de características observables como la antigüedad en la empresa u otras credenciales. En particular, cuando los trabajadores están sindicalizados, no suele ser posible desviarse de dicha escala. Este es el caso, por ejemplo, de la mayoría del profesorado de la enseñanza pública en EE. UU. Cuando los salarios se determinan mediante una escala, el margen para que surjan diferencias salariales entre trabajadores observacionalmente similares es muy limitado y, por lo general, se observa una brecha salarial de género pequeña o incluso nula. En la figura 9 (tomado de Biasi y Sarsons, 2022 y utilizando datos de la *Current Population Survey* para los años 2005-2019), se muestra una correlación negativa entre las tasas de sindicalización a nivel de ocupación-industria-sector-estado-año y la brecha salarial de género, definida como la diferencia en los salarios en logaritmos entre trabajadores femeninos y masculinos.

Figura 9. Brechas salariales de género y tasas de sindicación (De Biasi y Sarsons, 2022).



Notas: diagrama de dispersión con agrupamiento de la brecha de género y la afiliación sindical. La primera es la diferencia entre hombres y mujeres en los residuos salariales, obtenida condicionando los efectos fijos industria-por-ocupación-por-sector (público frente a privado)

-por-estado-por-año y edad-por-educación y calculada dentro de cada celda industria-ocupación-sector-estado-año; la segunda es la proporción de trabajadores de cada celda que están afiliados o cubiertos por un sindicato. Clasificamos las industrias con códigos de un dígito de la variable IND1990 de la Oficina del Censo y las ocupaciones con códigos de un dígito de la variable OCC1990 de la misma Oficina. Las estimaciones se obtienen utilizando datos de la Encuesta de población actual, Grupos de rotación saliente fusionados para 2005 a 2019. La muestra se limita a los trabajadores a tiempo completo.
Fuente: Biasi y Sarsons (2022), figura 1 (B).

No obstante, las escalas salariales pueden ser una forma poco deseable de fijar la retribución, ya que impiden pagar a los trabajadores el producto marginal de su trabajo, especialmente en los casos en que la escala no refleja la productividad. Este argumento ha impulsado el abandono de las escalas salariales en favor de la retribución competitiva, incluso en contextos (como el empleo en el sector público) tradicionalmente caracterizados por la rigidez salarial. Este fue el caso de los profesores de las escuelas públicas de Wisconsin. A continuación, analizamos en detalle este episodio, estudiado por Biasi y Sarsons (2022).

8.1. Flexibilidad salarial y la brecha salarial de género: evidencia de la *Act 10* de Wisconsin

Hasta 2011, Wisconsin había sido un estado con sindicatos del sector público con un gran peso. De hecho, ya en 1959, fue el primero en autorizar la negociación colectiva para los empleados públicos. Entre los más influyentes estaban los sindicatos de profesores, que gozaban de un poder notable y habían logrado negociar una rígida escala salarial basada en la antigüedad y generosos beneficios para todos los profesores de cada distrito. Los sindicatos se organizaban a nivel de distrito escolar, por lo que cada distrito llevaba a cabo sus propias negociaciones con el sindicato local cada 2-3 años. Como consecuencia del uso de una escala salarial rígida, la retribución de los profesores se determinaba de manera inequívoca en función de la antigüedad, las credenciales académicas y cualquier tarea adicional dentro de cada distrito, por lo que no era posible aplicar ajustes individuales.

El panorama de la negociación colectiva cambió rápidamente en marzo de 2011, cuando Scott Walker, el recién elegido gobernador republicano, promulgó una nueva ley estatal, que pasó a conocerse como *Act* 10. La ley cambió las reglas del juego de la negociación colectiva en el sector público. En concreto, *Act* 10 prohíbe las negociaciones sobre la escala salarial: ofrece a los distritos escolares flexibilidad sobre la fijación de salarios y permite ajustes individuales. Aunque el proyecto de ley se promulgó en 2011, sus disposiciones no entraron

en vigor hasta que no vencieron los convenios colectivos que cada distrito escolar había firmado con su sindicato. Si bien la mayoría de los convenios colectivos vencieron en 2011, el 18% lo hizo en 2012 y el 7% en 2013. Además, algunos distritos prorrogaron de manera unilateral la validez de sus convenios previos a la reforma, lo que generó aún más variaciones en el calendario de aplicación en las distintas zonas del estado.

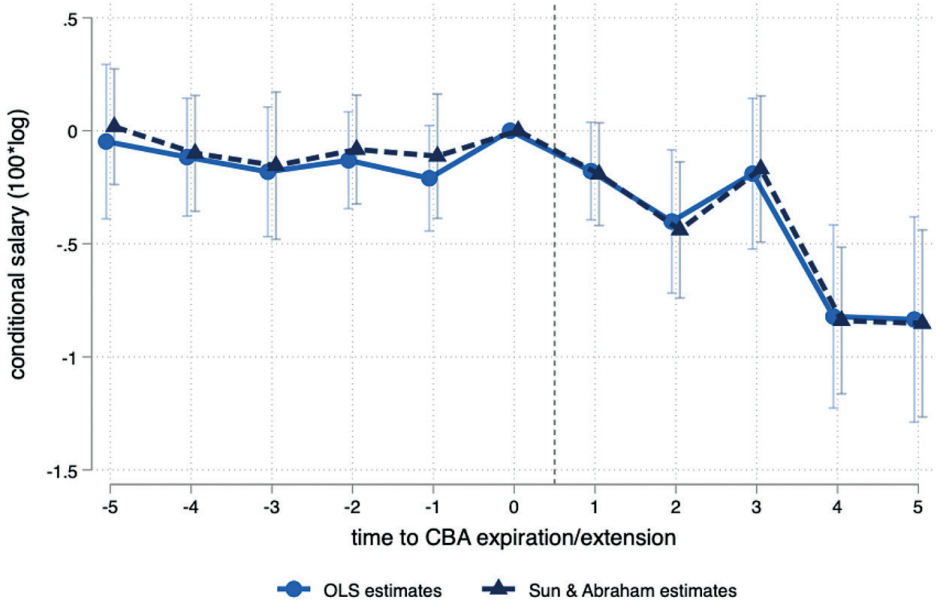
Biasi y Sarsons (2022) utilizan la variación en el momento de aplicación de la ley en los distritos escolares para estudiar los efectos de un cambio de retribución rígida a flexible en los salarios de hombres y mujeres y, posteriormente, en la brecha salarial de género. Para ello, estiman el siguiente modelo mediante MCO:

$$\ln(w_{it}) = \beta_1' X_{it} + \beta_2' X_{it} \times postext_{j(it)t} + \gamma_1' T_{it} + \gamma_2' T_{it} \times postext_{j(it)t} + \theta_{j(it)} \quad (7)$$
$$+ \theta_{j(it)} \times postext_{j(it)t} + \tau_t + \tau_t \times Y^{exp}_{j(it)} + \tau_t \times Y^{ext}_{j(it)} + \sum_{s=-4}^{5} \delta_s F_i \times 1(t - Y^{ext}_{j(it)} = s) + \varepsilon_{it}$$

En esta ecuación, $\ln(w_{it})$ es el logaritmo natural del salario del profesor i, que trabaja en el distrito $j(it)$ en el año t. X_{it} contiene indicadores del nivel de estudios más alto y de los años de experiencia del profesor i y T_{it} contiene indicadores del nivel académico de i (primaria, secundaria y bachillerato) y de la asignatura (Matemáticas, Lectura, Inglés y Ciencias). Se permite que los efectos de estas variables varíen antes y después del vencimiento de un convenio colectivo (la variable $postext_{jt}$ es igual a uno después de dicho vencimiento). La inclusión de estos controles garantiza una comparación entre hombres y mujeres idénticos desde un punto de vista observacional. El vector de efectos fijos de distrito θ_j controla los componentes de los salarios específicos de cada distrito que se fijan en los periodos anteriores (θ_j) y posteriores al vencimiento o prórroga de un convenio colectivo ($\theta_j \times postext_{jt}$).

Los efectos fijos anuales τ_t, solos e interactuados con los efectos fijos del año de vencimiento y prórroga Y_j^{exp} e Y_j^{ext}, controlan de manera flexible los factores específicos del tiempo que son comunes a todos los distritos cuyos convenios colectivos y prórrogas vencieron en el mismo año. Por último, la variable F_i es igual a uno para las mujeres e Y_j^{ext}, es el año de vencimiento del convenio colectivo o la prórroga del distrito j. Por tanto, los parámetros de interés son δ_s; normalizando δ_0 a cero, reflejan los cambios en la diferencia condicional de los salarios logarítmicos entre mujeres y hombres idénticos desde un punto de vista observacional que trabajan en el mismo distrito y puesto, s años después del vencimiento de un convenio colectivo en relación con el año de vencimiento.

Figura 10. Brechas salariales de género y tasas de sindicación (De Biasi y Sarsons, 2022).



Notas: estimaciones puntuales e intervalos de confianza del 90% de los coeficientes δs en la ecuación (7). La línea continua muestra las estimaciones de MCO. La línea discontinua muestra las estimaciones obtenidas utilizando el método descrito en Sun y Abraham (2020). Todos los coeficientes se representan en relación con el año en que venció un convenio colectivo o su prórroga (t = 0). Los errores estándar se agrupan a nivel de distrito.
Fuente: Biasi y Sarsons (2022), figura 4 (B).

Las estimaciones de δ_s, que se muestran en la figura 10, interpretadas en conjunto con la evidencia sobre la igualdad de los salarios en niveles presentada en la figura 3 de Biasi y Sarsons (2022), confirman que la brecha de género era nula en los años previos al vencimiento de un convenio colectivo, en línea con la idea de que el uso de una escala salarial rígida impide que surjan estas diferencias. Sin embargo, tras la introducción de la retribución flexible apareció una importante brecha salarial de género, equivalente al 0,4% dos años después del vencimiento de un convenio colectivo, que alcanzó el 0,8% cinco años después.

Biasi y Sarsons (2022) muestran además que la brecha salarial de género tras la reforma era: a) mayor para las profesoras más jóvenes y con menos experiencia; b) mayor para las profesoras que trabajaban en escuelas o distritos dirigidos por hombres; y c) inexplicable por diferencias en la calidad de la enseñanza (medida con el valor añadido), en la propensión a cambiar de distrito o en las

opciones laborales externas. En conjunto, estos resultados indican que la fijación de salarios puede desempeñar un papel importante a la hora de determinar la brecha salarial de género, y que unas escalas salariales rígidas pueden actuar como forma de "protección" contra ella.

8.2. El papel de la negociación

¿Qué explica las diferencias salariales observadas entre profesores y profesoras después de la *Act* 10? Para investigar estas cuestiones, en 2020 Biasi y Sarsons (2022) encuestaron a una muestra de 3033 profesores de Wisconsin y les hicieron específicamente una serie de preguntas relacionadas con su experiencia en la negociación con su empleador, sobre el salario y otras condiciones laborales.

Los resultados de la encuesta se muestran en la tabla 7. Indican que las profesoras tenían muchas menos probabilidades que los profesores varones de haber negociado los salarios en el pasado o de tener previsto hacerlo en el futuro. Por ejemplo, el 30,6% de los hombres y solo el 22,3% de las mujeres declararon haber negociado con su empleador actual al inicio de su relación laboral (una diferencia del 27%), y el 24,5% de los hombres y el 20,4% de las mujeres dijeron haberlo hecho en algún momento posterior al inicio (una diferencia del 16%). De los profesores que negociaron, las mujeres también tienen muchas menos probabilidades de afirmar que la negociación fue fructífera.

¿Qué explica estas diferencias de género en el comportamiento negociador? Las respuestas a la encuesta sugieren que el entorno de negociación puede haber desempeñado un papel importante. Entre los docentes que no negociaron, el 23,3% de las mujeres declararon haber tomado esta decisión porque no se sentían cómodas haciéndolo, frente a solo el 12,8% de los hombres. El género de la contraparte en las negociaciones también influye: Las diferencias de género en el comportamiento negociador son mayores cuando el superintendente del distrito (la figura con la que los docentes suelen negociar los salarios) es un hombre y, en algunos casos, son nulas cuando es una mujer. Curiosamente, las mujeres tienden a negociar aspectos no monetarios de su trabajo, como la asignación de aulas, tanto como los hombres.

En conjunto, las conclusiones de este estudio indican que los regímenes de fijación de salarios, junto con las diferencias de género en la propensión a participar en negociaciones salariales, pueden explicar parte de la brecha de género que sigue habiendo entre las distintas ocupaciones y dentro de ellas.

Tabla 7. Profesores de Wisconsin, respuestas a la encuesta: medias, mujeres frente a hombres, y diferencias de medias (De Biasi y Sarsons, 2022).

	(1) Mujeres	(2) Hombres	(3) Diferencia	(4) Error est.
¿Has negociado alguna vez...				
con el empleador anterior?	0,295	0,379	−0,084***	(0,019)
con el empleador actual, al inicio?	0,223	0,306	−0,083***	(0,018)
con el empleador actual, después del inicio?	0,205	0,245	−0,040**	(0,017)
¿Has negociado alguna vez, superintendente hombre				
con el empleador actual, al inicio?	0,223	0,315	−0,093^***	(0,021)
con el empleador actual, tras inicio?	0,204	0,273	−0,069***	(0,020)
¿Has negociado alguna vez, superintendente mujer				
con el empleador actual, al inicio?	0,216	0,285	−0,069**	(0,032)
con el empleador actual, tras inicio?	0,200	0,191	0,008	(0,031)
En caso afirmativo, ¿tuvo éxito la negociación?				
con el empleador anterior	0,819	0,904	−0,085***	(0,025)
con el empleador actual, al inicio	0,709	0,814	−0,105***	(0,034)
con el empleador actual, tras inicio	0,455	0,572	−0,117***	(0,042)
¿Por qué no negociaste? (empleador actual, al inicio)				
no fue posible	0,419	0,451	−0,032	(0,020)
no me sentía cómodo/a haciéndolo	0,233	0,128	0,105***	(0,016)
fue inútil	0,084	0,063	0,022**	(0,011)
temía una respuesta negativa	0,065	0,055	0,011	(0,010)
estaba satisfecho/a con el salario	0,186	0,149	0,036**	(0,015)
Probabilidad media de que negocies...				
salario	3,365	3,889	−0,524***	(0,121)
asignación de aulas	4,752	4,539	0,213	(0,130)
tareas no docentes	4,347	4,579	−0,232*	(0,124)
Probabilidad media de que negocies, superintendente hombre				
salario	3,233	3,996	−0,764***	(0,143)
asignación de aulas	4,652	4,449	0,202	(0,157)
tareas no docentes	4,215	4,509	−0,293**	(0,148)
Probabilidad media de que negocies, superintendente mujer				
salario	3,556	3,667	−0,110	(0,229)

asignación de aulas	4,922	4,714	0,209	(0,237)
tareas no docentes	4,581	4,724	–0,143	(0,231)
N (profesores)	2.190	843		

Nota: respuestas medias a la encuesta por género y diferencias entre hombres y mujeres, junto con los errores estándar (entre paréntesis). Las opciones de Por qué no negociaste son elecciones no excluyentes que se ofrecen a los encuestados * ≤0,1, ** ≤0,05, *** ≤0,01.
Fuente: Biasi y Sarsons (2022), tabla 5.

8.3. Conclusiones sobre los efectos causales en el contexto de las brechas de género

Biasi y Sarsons (2022) es una ilustración útil de cómo las políticas y/o las instituciones pueden tener un efecto causal sobre la brecha salarial de género. Dado que la brecha salarial de género es la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, cualquier política o intervención con impactos causales que sean diferentes para ambos tendrá un efecto causal sobre esa brecha. Esto podría ser cierto para muchas políticas o intervenciones que no tienen la (des)igualdad de género como uno de sus objetivos, como la reforma estudiada en Biasi y Sarsons (2022).

En contraste, no debe pensarse en la brecha de género en sí como "el efecto causal de ser hombre o mujer". Las brechas de género son de naturaleza descriptiva, ya que reflejan las diferencias en los resultados de dos grupos que se definen en función de un atributo individual intrínseco. Un atributo individual como el género no se presta a ser analizado como una *causa* dentro del marco de los resultados potenciales de los efectos del tratamiento ("no hay causalidad sin manipulación", Holland, 1986), ya que una misma unidad nunca podría estar expuesta a los niveles alternativos de dicho atributo sin que cambiara la propia naturaleza intrínseca de la unidad.

BIBLIOGRAFÍA

Abowd, J.M., Kramarz, F. y Margolis, D.N. (1999). *High wage workers and high wage firms*. Econometrica 67(2), 251-333.

Bertrand, M., Goldin, C. y Katz, L.F. (2010). *Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors*. American Economic Journal: Applied Economics 2(3), 228-255.

Biasi, B. y Sarsons, H. (2022). *Flexible wages, bargaining, and the gender gap*. The Quarterly Journal of Economics 137(1), 215-266.

Card, D., Cardoso, A.R., Heining, J. y Kline, P. (2018). *Firms and labor market inequality: Evidence and some theory*. Journal of Labor Economics 36(S1), S13-S70.

Card, D., Cardoso, A.R. y Kline, P. (2016). *Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women*. Quarterly Journal of Economics 131(2), 633-686.

Card, D., Heining, J. y Kline, P. (2013). *Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality*. The Quarterly Journal of Economics 128(3), 967-1015.

Casarico, A. y Lattanzio, S. (2024). *What firms do: Gender inequality in linked employer- employee data*. Journal of Labor Economics 42(2), 325-355.

Goldin, C. (2014). *A grand gender convergence: Its last chapter.* American Economic Review 104(4), 1091.

Goldin, C. y Katz, L.F. (2016). *A most egalitarian profession: pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation*. Journal of Labor Economics 34(3), 705-746.

Holland, P.W. (1986). *Statistics and causal inference*. Journal of the American Statistical Association 81(396), 945-960.

Kline, P. (2024). Chapter 2 - Firm wage effects. Volumen 5 of Handbook of Labor Economics, pp. 115-181. Elsevier.

Le Barbanchon, T., Rathelot, R. y Roulet, A. (2021). *Gender differences in job search: Trading off commute against wage*. The Quarterly Journal of Economics 136(1), 381-426.

Manning, A. y Swaffield, J. (2008). *The gender gap in early-career wage growth*. The Economic Journal 118(530), 983-1024.

Oliveira, C., Portugal, P., Raposo, P. y Reis, H. (2023). *Inequality in Portugal: 1986-2020*. Technical report, Institute for Fiscal Studies.

Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2008). *Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps.* Journal of Labor Economics 26(4), 621-654.

Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2016). *The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries*. Annual Review of Economics 8(1), 405-434.

Rosen, S. (1986). *The theory of equalizing differences*. Handbook of Labor Economics 1, 641-692.

Capítulo 2
EMPRESAS, FLEXIBILIDAD Y NATALIDAD

Nezih Guner
CEMFI y Banco de España
https://orcid.org/0000-0003-4604-4159

Alessandro Ruggieri
Institut d'Anàlisi Econòmica (IAE-CSIC)
Barcelona School of Economics
https://orcid.org/0000-0003-2081-9526

Ezgi Kaya
Cardiff Business School, Cardiff University
https://orcid.org/0000-0003-1909-2649

Virginia Sánchez-Marcos
Universidad de Cantabria
https://orcid.org/0000-0001-9260-4327

Resumen

En este capítulo se analiza el impacto de la flexibilidad laboral en los resultados del mercado laboral femenino y la natalidad, con especial atención al caso español. Utilizando diversas fuentes de datos, como las encuestas de población activa, las encuestas sobre el uso del tiempo y los registros administrativos, documentamos que los horarios rígidos, los turnos laborales partidos y las jornadas de trabajo largas aumentan el coste del tiempo asociado al cuidado de los hijos. Esto, a su vez, reduce la participación laboral, el crecimiento salarial y perjudica la carrera profesional de las mujeres. Por el contrario, la organización flexible de la jornada laboral facilita la conciliación entre el trabajo y la familia, pero su incidencia es desigual entre empresas, sectores y ocupaciones. Presentamos un modelo sencillo en el que la falta de flexibilidad laboral reduce tanto la participación laboral de las madres, como la natalidad. Finalmente, ofrecemos una revisión de la literatura sobre el valor de la flexibilidad, las consecuencias de las políticas de conciliación y la importancia que, según se desprende de los modelos

de equilibrio general, tiene estudiar de forma conjunta las decisiones domésticas y las respuestas de las empresas ante cambios de política.

1. INTRODUCCIÓN

La baja fecundidad se ha convertido en un reto demográfico determinante para muchos países de rentas altas. Las tasas de natalidad en gran parte de Europa, Asia Oriental y Norteamérica han caído muy por debajo de la tasa de reemplazo, lo que hace temer por la sostenibilidad de los sistemas de bienestar, la financiación de las pensiones y el potencial de crecimiento económico a largo plazo de estas regiones. Estos cambios no son exclusivos de los países de rentas altas y forman parte de lo que podría denominarse un descenso mundial de la natalidad (Delventhal *et al.*, 2024). El envejecimiento de la población, impulsado por el aumento de la esperanza de vida y el descenso de las tasas de natalidad, reducirá la población activa, lo que aumentará la carga fiscal sobre las generaciones más jóvenes y, posiblemente, alterará la conciliación entre trabajo, familia y ocio en todo el mundo. Por lo tanto, entender las causas de la baja natalidad es una prioridad acuciante tanto para los investigadores como para los responsables políticos.

La literatura ha analizado el papel de las condiciones económicas, las normas culturales y las políticas familiares a la hora de explicar la evolución de la natalidad, véanse Greenwood *et al.* (2017), Doepke *et al.* (2023), Bloom *et al.* (2024) y Kearney y Levine (2025). Sin embargo, el papel de las empresas y la flexibilidad en la organización de la jornada laboral ha recibido menos atención. La organización del trabajo es fundamental para que las personas, en especial las mujeres, puedan conciliar la vida laboral y familiar. Los trabajos que exigen jornadas largas y rígidas, que ofrecen poco control sobre los horarios o que implican largos desplazamientos aumentan el coste del tiempo dedicado a los hijos y pueden hacer que la maternidad resulte menos atractiva. Por el contrario, la flexibilidad en la organización laboral y las políticas de conciliación pueden reducir este coste y favorecer tasas de natalidad más elevadas. Al mismo tiempo, estas políticas también pueden acarrear costes para las empresas, que podrían afectar a su disposición a contratar, promocionar o retener a los trabajadores con responsabilidades familiares. La posible reacción por parte de las empresas, unidas a unas normas sociales que propician una distribución del tiempo de cuidados desigual entre hombres y mujeres, pueden dar lugar a desigualdades de género persistentes y a una baja natalidad (Feyrer *et al.*, 2008 y Doepke y Kindermann, 2019).

En este capítulo, analizamos cómo interactúa la flexibilidad laboral con los resultados de las mujeres en el mercado de trabajo y las decisiones de fecundidad, centrándonos especialmente en el caso español. España constituye un caso de estudio interesante, ya que su contexto institucional y cultural se caracteriza por una baja tasa de natalidad y una organización del trabajo relativamente poco flexible, con una elevada incidencia de los turnos partidos y las largas jornadas laborales. Además, la distribución de los cuidados familiares dentro del hogar es muy desigual, pues las madres asumen una parte desproporcionada de las responsabilidades (Sánchez-Marcos, 2023). Comenzamos en la sección 2 midiendo distintas dimensiones de la flexibilidad a través de varias fuentes de datos: el grado de control sobre los horarios, las horas de trabajo atípicas y la incidencia de las jornadas largas. También documentamos la relación entre flexibilidad, empleo femenino y natalidad. Para interpretar estos hechos, en la sección 3 presentamos un modelo sencillo en el que la falta de flexibilidad laboral aumenta el coste del tiempo del cuidado de los hijos, lo que reduce tanto la participación laboral femenina como la fecundidad. Por último, en la sección 4, enmarcamos nuestras conclusiones en el contexto de la literatura existente, basándonos en evidencia reciente sobre el valor de la flexibilidad, en las consecuencias de las políticas de conciliación y en los análisis con modelos de equilibrio que vinculan el comportamiento de las empresas y las decisiones de los hogares.

2. FLEXIBILIDAD, TRABAJO E HIJOS

En esta sección se presentan varias medidas de flexibilidad laboral y su relación con la participación laboral femenina, los salarios y la natalidad, en el caso de España. El concepto de flexibilidad y su importancia para las brechas de género en los resultados del mercado laboral fue introducido por Goldin (2014), quien subrayó que las brechas salariales de género podrían persistir porque las empresas recompensan desproporcionadamente las jornadas laborales largas y rígidas. La flexibilidad es un concepto multidimensional y abarca no solo el número de horas trabajadas, sino también el horario específico, la imprevisibilidad y la regularidad de esas horas.

Como señala Goldin (2014, p. 1092): "La brecha salarial de género se reduciría considerablemente, e incluso podría desaparecer, si las empresas no tuvieran incentivos para recompensar desproporcionadamente a las personas que trabajan muchas horas y a las que lo hacen a determinadas horas». Los empleos flexibles permiten a los trabajadores (especialmente a las mujeres con responsabilidades

familiares) ajustar sus horas u horarios sin incurrir en penalizaciones salariales o de ascenso. Por el contrario, los empleos poco flexibles recompensan el tiempo presencial, la previsibilidad y la disponibilidad continua, lo que perjudica a los trabajadores con responsabilidades familiares. Resulta evidente que la falta de flexibilidad de la jornada laboral aumenta el coste de tener hijos para las mujeres y las enfrenta a la disyuntiva entre hijos y carrera profesional.

Partiendo de este concepto, analizamos a continuación varias medidas empíricas de flexibilidad, combinando fuentes de datos administrativos y de encuestas que reflejan diferentes aspectos de los horarios de trabajo en España. En primer lugar, utilizamos la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), que constituye la sección española de la Encuesta de Población Activa de la UE. La EPA es una encuesta trimestral a los hogares diseñada para medir la situación del mercado laboral. Abarca aproximadamente 50.000 hogares (unos 120.000 individuos) y proporciona indicadores clave sobre empleo, desempleo, tasas de participación y otras características del mercado laboral para todo el país y por regiones. En concreto, utilizamos dos módulos especiales de la EPA, centrados en cuestiones relacionadas con la organización y la duración de la jornada laboral, así como en las responsabilidades de cuidados. Estos módulos nos permiten documentar la capacidad de los trabajadores para organizar y ajustar sus horarios de trabajo, así como el impacto que esto tiene en sus responsabilidades familiares.

En segundo lugar, utilizamos la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) del INE para documentar la prevalencia y el coste de la jornada partida en España. La EET, con un tamaño muestral de aproximadamente 9.500 personas, es una encuesta periódica que analiza cómo emplean el tiempo los españoles. Con ediciones en 2002-2003, 2009-2010 y la última prevista en 2024-2025, permite analizar los patrones de actividad diaria: empleo, cuidados no remunerados, tiempo personal, etc.

Por último, como otra medida de falta de flexibilidad, nos fijamos en las profesiones que requieren largas jornadas laborales. Utilizando los registros de la Seguridad Social, en concreto, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) con datos fiscales, clasificamos los sectores en *flexibles* o *no flexibles* y documentamos las diferencias de género en el empleo y el crecimiento salarial en cada uno de estos dos grupos. La MCVL es una muestra aleatoria del 4% de las personas dadas de alta en la Seguridad Social en un año determinado, que incluye a las que estaban empleadas o recibían prestaciones por desempleo.

Proporciona historiales laborales retrospectivos desde el primer empleo (o 1980) y detalla las fechas de inicio y de finalización de cada relación laboral, el identificador del empleador, el tipo de contrato, las horas de trabajo, la profesión, el sector, la industria y los ingresos mensuales censurados, junto con los periodos de desempleo.

2.1. Organización flexible del trabajo

En la tabla 1 se presentan varios indicadores de flexibilidad laboral. Para su construcción utilizamos el módulo especial sobre organización del trabajo de la Encuesta de Población Activa de 2019, que pregunta a los trabajadores sobre su capacidad para ajustar sus horarios de trabajo. Los datos muestran que el 79,8% de las mujeres y el 78,9% de los hombres afirman que su horario de trabajo diario lo fija completamente su empleador, mientras que solo alrededor del 5%-6% declaran tener plena autonomía. Esto sugiere un control bastante limitado del tiempo de trabajo, con independencia del género. En cuanto a la posibilidad de solicitar uno o dos días libres con poca antelación, el 61,4% de los hombres y el 58,9% de las mujeres consideran que es bastante o muy fácil hacerlo con un preaviso de tres días. Por otra parte, los cambios inesperados en los horarios de trabajo solicitados por las empresas son muy poco frecuentes: solo el 8,2% de las mujeres y el 11,0% de los hombres declaran sufrir cambios imprevistos al menos una vez a la semana. La mayoría de los encuestados (más del 75%) se enfrentan a poca imprevisibilidad, aunque el porcentaje es mayor para las mujeres.

La incidencia de la jornada partida presenta una notable diferencia de género. Mientras que el 38,1% de los hombres trabajan con jornada partida, la cifra es solo el 25,8% entre las mujeres, lo que representa una brecha de género de 12,3 puntos porcentuales. Esta discrepancia puede reflejar factores tanto de oferta como de demanda. Por un lado, las mujeres pueden evitar estos horarios debido a la incompatibilidad con sus responsabilidades familiares. Por otra parte, los empleadores pueden apartar a las mujeres de trabajos que requieran jornadas largas o escalonadas. Estos resultados ponen de relieve que, aunque los indicadores generales de flexibilidad no difieren mucho por género, la estructura laboral subyacente (como la prevalencia de la jornada partida) revela importantes asimetrías de género en la organización del trabajo.

Tabla 1. Flexibilidad del horario laboral.

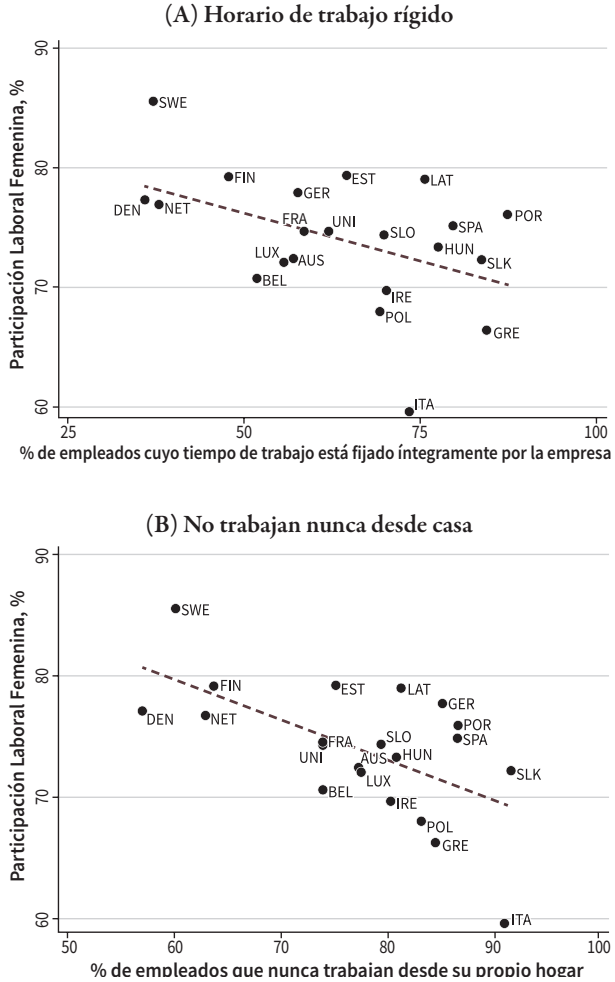
	Hombres	Mujeres
¿Quién decide el inicio/fin del horario laboral diario? Trabajador/a sin restricciones	6,0	5,1
Trabajador/a con restricciones	15,1	15,1
Empleador/a	78,9	79,8
¿Es fácil tomarse 1 o 2 días libres con 3 días de preaviso? Muy fácil	21,2	20,5
Bastante fácil	40,2	38,4
Frecuencia de cambios inesperados en el horario laboral Al menos una vez a la semana	11,0	8,2
Al menos una vez al mes	10,3	9,8
Menos de una vez al mes o nunca	75,3	79,9
Incidencia de la jornada partida	38,1	25,8

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años. Las entradas muestran la proporción de trabajadores en cada categoría.
Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2019 sobre organización y duración de la jornada laboral.

¿Cómo se compara España con otros países? En la figura 1 se muestra una clara relación negativa entre la rigidez de los horarios (panel A) y la falta de teletrabajo (panel B) y la participación laboral de la mujer en los países de la OCDE. Los países con horarios más rígidos y menos oportunidades de trabajar de forma remota tienden a presentar tasas de participación femenina sistemáticamente más bajas. España se sitúa en el extremo menos flexible de ambas medidas, con tasas de participación inferiores a las de otros países OCDE. La medida de flexibilidad del panel A es comparable a la de la tabla 1. En España, casi el 80% de las mujeres declaran que sus horarios de trabajo han sido fijados completamente por sus empleadores. Esta cifra es muy superior a la de países como Suecia, Dinamarca y los Países Bajos, donde la proporción es inferior al 50%. El panel B revela una relación negativa similar entre la participación femenina y la proporción de empleados que nunca trabajan desde casa. España tampoco sale bien parada; alrededor del 85% de las mujeres indican que nunca trabajan desde casa. Estos resultados sugieren que la rigidez de los horarios y la falta de opciones de teletrabajo se asocian a una menor vinculación femenina al mercado laboral.

La figura 2 revela que estas mismas medidas de falta de flexibilidad también están asociadas a tasas de natalidad más bajas. Los países en los que los empleadores controlan totalmente los horarios y en los que el teletrabajo es poco frecuente tienden a tener menos nacimientos por mujer, lo que sugiere que la rigidez laboral no solo limita la oferta de trabajo de las mujeres, sino que también reduce su probabilidad de tener hijos.

Figura 1. Flexibilidad laboral y participación en la población activa.

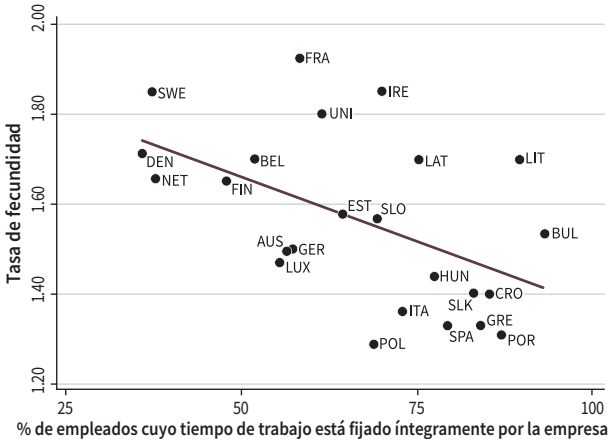


Notas: en este gráfico se muestra la participación femenina en la población activa en los países de la OCDE en relación con el porcentaje de empleados cuyo tiempo de trabajo fijan en su totalidad los empleadores (panel A) y el porcentaje de empleados que nunca trabajan desde casa

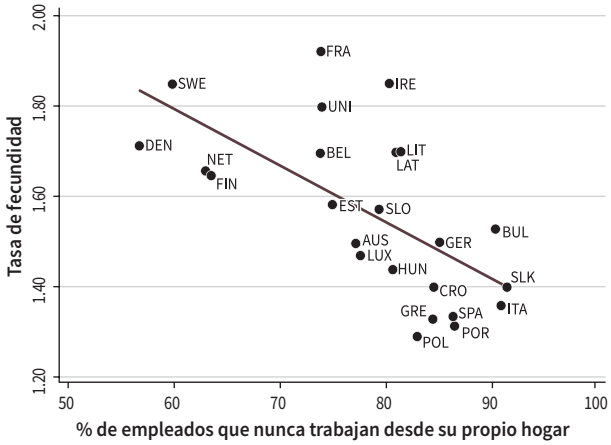
(panel B). La participación laboral femenina se refiere a la proporción de mujeres entre 25 y 64 años que están activas en 2015.
Fuente: Base de datos sobre la familia de la OCDE.

Figura 2. Flexibilidad y tasa de fecundidad total.

(A) Horario de trabajo rígido



(B) No trabajan nunca desde casa



Notas: en este gráfico se muestra la tasa de fecundidad total en los países de la OCDE en relación con el porcentaje de empleados cuyo tiempo de trabajo fijan en su totalidad los empleadores (panel A) y el porcentaje de empleados que nunca trabajan desde casa (panel B). La tasa de fecundidad se refiere al número de nacimientos por mujer en 2015. La muestra se refiere a empleados a partir de 16 años.
Fuente: Base de datos sobre la familia de la OCDE.

Si bien estos indicadores ponen de relieve la relación general entre flexibilidad y participación, no reflejan cómo afectan las responsabilidades familiares específicas a la capacidad de los trabajadores para adaptar sus horarios. A continuación, nos centramos en las responsabilidades de cuidados como factor clave de las diferencias de género en el uso de la flexibilidad.

2.2. Conciliación familiar y laboral

En la tabla 2 se muestra que el 42,2% de los hombres y el 41,1% de las mujeres con empleo declaran que cuidan de sus hijos menores de 15 años. Entre los desempleados, el 27,4% de los hombres y el 42,4% de las mujeres afirman ser cuidadores, mientras que, entre los no participantes, solo el 15,0% de los hombres declara realizar tareas de cuidado, frente al 42,1% de las mujeres. Estas cifras ponen de manifiesto que las responsabilidades de los cuidados difieren notablemente en función del género y la situación en el mercado laboral. En el caso de las mujeres, la incidencia de los cuidados es independiente de su situación laboral, mientras que, para los hombres, está mucho más vinculada al hecho de tener un empleo.

El cuidado de otros familiares también es más frecuente entre las mujeres de todas las categorías: un 3,8% entre las mujeres empleadas frente a un 2,3% entre los hombres empleados, y un 8,1% frente a un 4,9% entre los no participantes. Asimismo, es ligeramente superior el porcentaje de mujeres que declaran ambos tipos de cuidados (hijos y otros familiares). En consecuencia, la mayoría de los hombres (el 79% de los inactivos) declaran no tener ninguna responsabilidad de cuidados, mientras que esta cifra es solo del 44,9% entre las mujeres inactivas. Estas disparidades revelan que los cuidados son un factor determinante de la participación laboral de las mujeres, en mayor medida que en el caso de los hombres. Además, las acusadas diferencias de género en las responsabilidades de cuidados durante los periodos de desempleo pueden dar lugar a que la intensidad de la búsqueda de empleo varíe entre hombres y mujeres. Por consiguiente, no sería sorprendente que esto contribuyera a la disparidad de género en la incidencia del desempleo.

Tabla 2. Responsabilidades de cuidados.

	Empleados	Desempleados	Inactivos
Hombres			
Menores de 15 años	42,2	27,4	15,0
Otros familiares	2,3	4,0	4,9
Ambos	2,1	2,1	1,1
Ninguna responsabilidad	53,3	66,3	79,0
Sin respuesta	0,1	0,2	0,1
Mujeres			
Menores de 15 años	41,1	42,4	42,1
Otros familiares	3,8	6,1	8,1
Ambos	2,5	2,8	4,8
Ninguna responsabilidad	52,4	48,6	44,9
Sin respuesta	0,2	0,1	0,1

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años. Las entradas muestran la proporción de trabajadores en cada categoría.
Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2018 sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Estos patrones de género en las responsabilidades de cuidados también se reflejan en los cambios de las relaciones laborales que los trabajadores realizan para conciliar la vida laboral y familiar. Como se muestra en la tabla 3, el cambio de relación laboral asociado a responsabilidades familiares que con mayor frecuencia se reporta es la reducción de la jornada laboral. Existe una llamativa brecha de género: el 20,7% de las mujeres, frente a solo el 2,3% de los hombres, declaran haber recortado sus horas de trabajo. El gran número de mujeres con jornada reducida es el resultado de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que concedió a los progenitores de hijos menores de 6 años el derecho a reducir su jornada laboral entre un tercio y la mitad de la jornada completa, con protección contra el despido. Posteriormente, se aumentó el límite de edad de los dependientes a 8 años (2007) y 12 años (2012).

Otros ajustes de la relación laboral, como el cambio de profesión, la autoselección de tareas menos exigentes o el ajuste de las horas de entrada y salida, son mucho menos frecuentes. Aproximadamente el 5,2% de las mujeres y el 4,3% de los hombres declaran haber adaptado sus horarios de trabajo diarios, lo que sugiere una adaptación ligeramente mayor de la jornada entre las mujeres. Por último, muy pocos trabajadores (solo el 1,1% de los hombres y el 1,7% de las mujeres) afirman haber cambiado de empresa o de profesión como respuesta a las responsabilidades de cuidados. Esto indica que es probable que muchos ajustes se produzcan dentro de los puestos de trabajo actuales y no a través de la movilidad.

Tabla 3. Cambios de las relaciones laborales debidos a las responsabilidades de cuidados.

	Hombres	Mujeres
Cambios de empleo para ganar más dinero	1,2	0,7
Reducción de las horas de trabajo	2,3	20,7
Autoselección de tareas menos exigentes	0,5	0,7
Cambio de profesión o de empresa para conciliar familia y trabajo	1,1	1,7
Excedencia por cuidado de familiares	0,2	1,0
Ajuste de horas de entrada/salida	4,3	5,2

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años responsables del cuidado de hijos menores de 15 años.
Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2018 sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Además, la excedencia por cuidado de familiares es más frecuente entre las mujeres (1,0%) que entre los hombres (0,2%), consistente con los patrones más generales de intensidad de los cuidados en función del género. En conjunto, estos resultados evidencian que las limitaciones por cuidados se internalizan sobre todo a través de la reducción de la intensidad del trabajo, frente a otras opciones, siendo esta asimetría especialmente acusada en el caso de las mujeres. Una posibilidad es que esto sea debido a que las mujeres que anticipan la maternidad, se seleccionen inicialmente en ocupaciones menos exigentes.

Esta diferencia de género en las horas de trabajo está estrechamente relacionada con las diferencias en el grado de flexibilidad del horario laboral. En la tabla 4 se ofrecen más detalles sobre dicha flexibilidad en los empleados con hijos menores de 15 años a su cargo. Los datos muestran que el 49,5% de las mujeres

y el 42,4% de los hombres de este grupo afirman que, en general, es posible ajustar el inicio y el final de su horario laboral diario. Por el contrario, el 38,2% de las mujeres y el 44,3% de los hombres declaran que no es posible hacerlo, lo que indica que, aunque las mujeres presentan flexibilidad con mayor probabilidad, los horarios rígidos son habituales entre los cuidadores.

Como se muestra, la incidencia de la jornada partida es mucho mayor entre los hombres cuidadores (37,4%) que entre las mujeres cuidadoras (26,7%). Esto podría deberse a que las mujeres con responsabilidades familiares evitan este tipo de jornada, o se ven excluidas de ellas, debido a la incompatibilidad de los horarios con las exigencias del cuidado de menores.

En conjunto, estas cifras refuerzan la idea de que la estructura de los horarios, y no solo el número total de horas de trabajo, determina de forma decisiva los patrones de participación laboral de los progenitores según su género.

Tabla 4. Flexibilidad del horario laboral, cuidadores/as.

	Hombres	Mujeres
El empleado/a ajusta el inicio/fin del horario laboral diario		
En general, es posible	42,4	49,5
Casi nunca es posible	8,6	8,2
No es posible	44,3	38,2
Incidencia de la jornada partida	37,4	26,7

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años responsables del cuidado de hijos menores de 15 años.
Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2018 sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Por último, analizamos las diferencias de género en el grado de responsabilidad en el puesto de trabajo. En la tabla 5 se desglosan el tipo de responsabilidad en el trabajo que reporta el individuo y se muestran como las disparidades por género se acentúan a medida que se avanza en la jerarquía de la empresa. En el panel A se indica que, aunque el 64,1% de los hombres y el 76,0% de las mujeres no desempeñan funciones de supervisión, es más probable que los hombres ocupen puestos de mayor responsabilidad. En concreto, el 8,1% de los hombres son supervisores, en comparación con el 5,3 % de las mujeres, y el 8,1% de los

hombres son mandos intermedios, frente al 6,6 % de las mujeres. La brecha se ensancha en los puestos de mayor nivel: el 7,6% de los hombres son gerentes en pequeñas empresas, frente al 4,9% de las mujeres, y solo el 0,3% de las mujeres ocupan puestos directivos en grandes empresas, frente al 0,9% de los hombres. Finalmente, los hombres también tienen una mayor probabilidad de trabajar por cuenta propia (11,2% frente al 6,7%). Estas cifras constatan que las diferencias de género son muy acusadas, especialmente en el desempeño de puestos directivos y trabajo por cuenta propia, limitando el acceso de las mujeres a puestos asociados a una mayor autonomía, toma de decisiones y remuneración. Es posible que esto esté relacionado con el hecho de que las ocupaciones que implican un mayor grado de responsabilidad penalizan la organización flexible del trabajo que demandan las mujeres.

Tabla 5. Responsabilidades en el trabajo.

	Hombres (%)	Mujeres (%)
En general		
Empleado/a	64,1	76,0
Supervisor/a	8,1	5,3
Mando intermedio	8,1	6,6
Gerente (pequeña empresa)	7,6	4,9
Gerente (gran empresa)	0,9	0,3
Autónomo/a	11,2	6,7
Si los hijos son menores de 15 años		
Empleado/a	59,1	73,4
Supervisor/a	9,2	5,2
Mando intermedio	9,5	8,0
Gerente (pequeña empresa)	9,6	5,5
Gerente (gran empresa)	1,1	0,3
Autónomo/a	11,4	7,3

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años (panel A), con hijos menores de 15 años (panel B). Las entradas muestran la proporción de trabajadores en cada categoría.
Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2018 sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

En el panel B de la tabla 5 se muestra que la presencia de hijos amplifica aún más la brecha de género en el grado de responsabilidad en el puesto de trabajo. Entre los progenitores con hijos menores de 15 años, el 73,4% de las mujeres son empleadas, frente al 59,1% de los hombres. En cambio, el 9,2% de los padres son supervisores, en comparación con el escaso 5,2% de las madres, y el 9,5% de los hombres son mandos intermedios, frente al 8% de las mujeres. La brecha persiste en los puestos directivos: el 9,6% de los hombres son gerentes de pequeñas empresas, en comparación con el 5,5% de las mujeres, y el 1,1% de los hombres ocupan puestos de alta dirección en grandes empresas, frente a solo el 0,3% de las mujeres. Asimismo, es más probable que los padres trabajen por cuenta propia (11,4%) que las madres (7,3%). Estas cifras demuestran que la brecha de género en cuanto a responsabilidad no solo persisten en lo más alto de la jerarquía ocupacional, sino que también aumenta con la presencia de hijos. Todo ello sugiere que tener hijos limita el avance de las mujeres hacia puestos de mayor autonomía (el 22,1% de los padres y solo el 13,1% de las madres desempeñan este tipo de funciones).

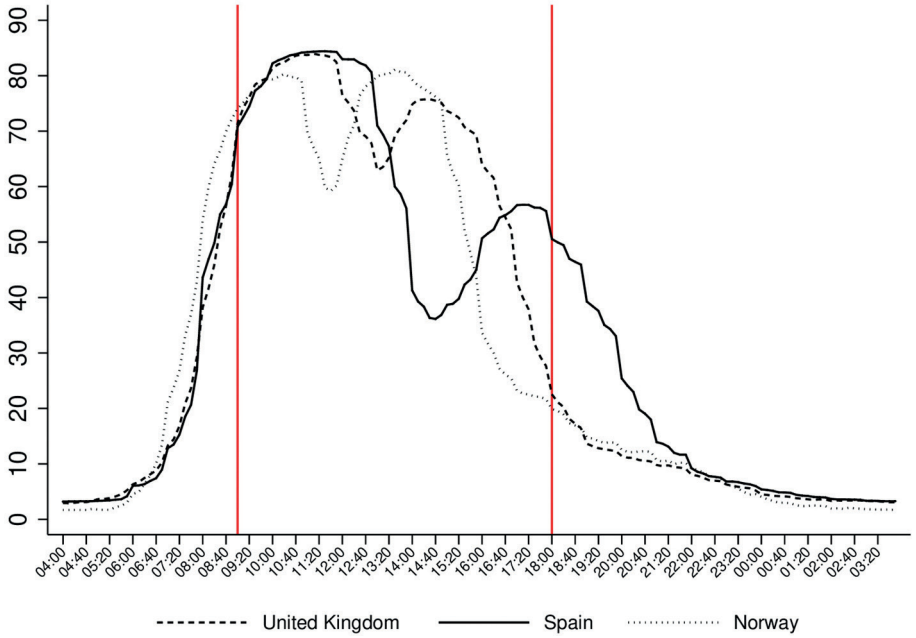
2.3. Jornada partida

En España existe una considerable prevalencia de la jornada partida, en la que una parte de la jornada se desarrolla durante la mañana y otra durante la tarde, con una dilata pausa para comer. Esto conlleva que la hora de salida se prolongue mucho más allá de las 17:00 h. Se trata de una característica distintiva del mercado laboral español y un ejemplo concreto de falta de flexibilidad en la organización del trabajo, que impone costes fijos de tiempo, especialmente para las mujeres (Guner *et al.*, 2024). Como se muestra en la figura 3, a las 18:00 h, menos del 20% de los trabajadores siguen en el trabajo en Noruega y el Reino Unido, frente al 50% en España, lo que hace más difícil compaginar el trabajo con el cuidado de los hijos.

A partir de los datos del uso del tiempo en España, las tablas 6 a 10 ofrecen más detalles sobre las diferencias de género en la organización de la jornada laboral. En la tabla 6 se muestra que los hombres son mucho más propensos que las mujeres a trabajar en jornada partida, con un 44,7% de hombres frente a un 30,5% de mujeres que declaran este tipo de horario. No obstante, los porcentajes de horarios laborales flexibles son similares (23,5% para los hombres y 24,6% para las mujeres), lo que indica que, una vez que se dispone de esta flexibilidad, el acceso a ella parece independiente del género. En cambio, el empleo a tiempo parcial está muy condicionado por el género: el 23,0% de las mujeres declaran

trabajar a tiempo parcial, en comparación con solo el 3,6% de los hombres. Esta gran brecha pone de manifiesto que las mujeres podrían estar utilizando el trabajo a tiempo parcial como sustituto de una flexibilidad dentro del puesto de trabajo que sigue siendo escasa.

Figura 3. Fracción de personas en el trabajo a distintas horas del día.



Notas: la muestra se limita a empleados de 25 a 54 años que cumplimentaron el diario en un día laborable normal. En la figura se muestra el porcentaje de personas que declaran tener un empleo como actividad principal (empleo principal o secundario y actividades relacionadas con el empleo) a distintas horas del día. Las líneas verticales marcan las 9:00 h y las 18:00 h.
Fuente: base de datos Harmonized European Time Use Surveys (HETUS), www.tus.scb.se (consultada el 8/11/2018).

En conjunto, estos indicadores subrayan que, mientras que los hombres tienen más probabilidades de estar expuestos a horarios fragmentados, las mujeres soportan de forma desproporcionada el coste de conciliar el trabajo y los cuidados con reducciones de la jornada laboral. Es probable que estas diferencias sean el resultado tanto la segregación ocupacional, donde los hombres están sobrerrepresentados en sectores con jornada partida, como las preferencias de género en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Tabla 6. Características del horario laboral por género.

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Jornada partida	44,68	30,49
Horario de trabajo flexible	23,53	24,58
Empleo a tiempo parcial	3,64	22,99

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años.
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

Tabla 7. Incidencia de los empleos con jornada partida por ocupación y género.

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Administración de empresas y administración pública	60,80	56,67
Técnicos, profesionales e intelectuales científicos	44,22	33,05
Técnicos y profesionales de soporte	50,55	38,44
Empleados de tipo administrativo	38,05	31,19
Servicios personales, de restauración y de protección, y personal comercial	34,69	29,81
Artesanos, obreros cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería	58,44	29,51
Operadores/conductores de máquinas, instaladores de maquinaria fija	37,00	18,52
Trabajadores no cualificados	41,00	20,62

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años.
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

En la tabla 7 se presenta la incidencia de la jornada partida en las distintas ocupaciones. Aunque la jornada partida es frecuente en todas ellas, existen marcadas diferencias por género. En casi todas las ocupaciones, los hombres muestran una mayor probabilidad que las mujeres de trabajar a jornada partida. Las diferencias son especialmente notables en los empleos artesanales y manuales: por ejemplo, el 60,8% de los hombres en administración de empresas y administración pública y el 58,4% de los artesanos y obreros cualificados declaran trabajar a jornada partida, frente al 56,7% y el 29,5% de las mujeres, respectivamente. Entre los trabajadores no cualificados, el 41,0% de

los hombres y el 20,6% de las mujeres trabajan a jornada partida. Incluso en las profesiones más cualificadas, como las científicas y técnicas, los hombres presentan un probabilidad más alta de estar sujetos a estos horarios. Estas diferencias sugieren que la segregación ocupacional es un factor fundamental para determinar las brechas de género en la exposición a horarios de trabajo atípicos.

En la tabla 8 se amplía el análisis a las diferencias regionales. En todas las regiones españolas, los hombres tienen una probabilidad más alta de trabajar a jornada partida que las mujeres. Las mayores incidencias se observan en Galicia, Asturias y Cantabria (49,5% de hombres frente a 33,2% de mujeres), así como en Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares (52,7% frente a 38,9%). Las tasas más bajas se registran en Canarias, Ceuta y Melilla, donde solo el 29,3% de los hombres y el 21,2% de las mujeres trabajan a jornada partida. Estas diferencias regionales pueden reflejar variaciones en la estructura industrial y las prácticas del mercado laboral local.

Tabla 8. Incidencia de los empleos con jornada partida por región y género.

	Hombres (%)	**Mujeres (%)**
Galicia, Asturias, Cantabria	49,46	33,24
Comunidad de Madrid	44,69	32,25
País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón	44,13	29,08
Cataluña, Comunidad Valenciana, Islas Baleares	52,72	38,86
Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura	43,96	28,48
Andalucía, Región de Murcia	36,98	20,00
Islas Canarias, Ceuta, Melilla	29,26	21,18

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años.
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

Por último, en la tabla 9 se analiza la relación entre el tipo de horario, el número de horas semanales y el salario por hora. Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, el horario de jornada partida se asocia a un mayor número de horas semanales, 42,8 horas para los hombres y 38,4 horas para las mujeres, en comparación con 39,4 y 33,9 horas, respectivamente, en horarios de jornada continua.

Sin embargo, el salario por hora es inferior en los trabajos con jornada partida: 8,03 euros/hora para los hombres y 7,52 euros/hora para las mujeres, frente a 8,95 euros y 7,97 euros en los empleos con jornada continua. Estas cifras confirman que la jornada partida impone una penalización de tiempo que no se ve compensada con mayores salarios. Este hecho refuerza la idea de que el desempeño de trabajos con jornada partida responde a una restricción de disponibilidad y no a una preferencia por trabajos con este tipo de jornada, (Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2009).

Tabla 9. Horas semanales y salario por hora, por horario de trabajo y género.

	Hombres	Mujeres
Horas semanales		
Jornada continua	39,43	33,88
Jornada partida	42,81	38,39
Salario por hora		
Jornada continua	8,95	7,97
Jornada partida	8,03	7,97

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años. El salario por hora se calcula con el punto medio de los intervalos de salario mensual, dividido por 52/12 veces las horas semanales declaradas.
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

A continuación, como Guner *et al.* (2024), analizamos la relación entre la maternidad y la probabilidad de trabajar con un horario de jornada partida. Para ello, estimamos una serie de modelos de regresión logística, cuya especificación más completa adopta la forma siguiente:

$$\Pr(y_i = 1 | F_i, P_i, F_i \times P_i, X_i, I_i, Z_i) = L(\alpha + \beta F_i + \gamma P_i + \delta(F_i \times P_i) + \vartheta X_i + \lambda I_i + \eta Z_i), \quad (1)$$

donde la variable dependiente y_i es igual a 1 si el empleado i trabaja con un horario de jornada partida y a 0 en caso contrario. Los principales predictores son un indicador binario de género (mujer) (F_i), un indicador binario de tener hijos (P_i) y su interacción ($F_i \times P_i$). Otros controles incluyen características personales como edad, educación y región, representadas por X_i; ingresos familiares, representados por I_i; y otras características relacionadas con el trabajo, como un indicador de empleo a tiempo completo, de contrato temporal, de profesión,

de sector, de presencia de un segundo empleo y de flexibilidad horaria, todos ellos recogidos en Z_i. Por último, α es un término constante.

Tabla 10. Maternidad y la probabilidad de trabajar con un horario de jornada partida.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Mujeres	0,422***	–	0,800	0,758	0,757	1,002
	(0,043)		(0,179)	(0,175)	(0,175)	(0,245)
Madres	–	0,691***	1,017	1,143	1,135	1,100
Mujeres × Madres	–	(0,086) –	(0,181) 0,445*** (0,112)	(0,210) 0,455*** (0,117)	(0,208) 0,458*** (0,118)	(0,207) 0,503** (0,135)
Controles personales	NO	NO	NO	SI	SI	SI
Ingresos familiares	NO	NO	NO	NO	SI	SI
Controles relacionados con el trabajo	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Número de observaciones	1.708	1.708	1.708	1.708	1.708	1.708

Notas: la muestra se refiere a empleadas casadas y nativas de entre 25 y 44 años. Se trata de *odds ratios* con errores estándar sólidos entre paréntesis. Las características personales incluyen edad, educación (universitaria) y variables ficticias regionales (siete categorías). Los ingresos familiares son los ingresos mensuales medios netos del hogar (cuatro categorías <1.200 euros, entre 1.201 y 2.000 euros, entre 2.001 y 3.000 euros, y >3.000 euros). Las características relacionadas con el trabajo incluyen un indicador binario de empleo a tiempo completo, variables ficticias de profesión de un dígito de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) (reagrupadas, cinco categorías), variables ficticias de sector de un dígito de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) (reagrupadas, nueve categorías), un indicador binario de tener un segundo empleo, un indicador binario de tener un horario de trabajo flexible y un indicador binario de tener un contrato temporal. Todos los modelos incluyen un plazo constante.
* p<0,10, ** p<0,05, *** p<0,01.
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

En la tabla 10 se presentan las estimaciones de la ecuación (1). La columna (1) solo incluye el indicador de género (mujer), mientras que la columna (2) solo incluye un indicador de tener hijos propios en el hogar. La columna (3) introduce ambos indicadores y su interacción, lo que permite que la asociación entre maternidad y trabajo a jornada partida difiera en función del género. Las estimaciones indican que la maternidad se asocia con una probabilidad significativamente menor de trabajar a jornada partida para las mujeres, pero no para los

hombres. En concreto, la probabilidad de que las madres trabajen a jornada partida es un 56% inferior a la de los hombres y las mujeres sin hijos[1]. Las columnas (4)-(6) añaden progresivamente controles de las características personales, los ingresos familiares y las características relacionadas con el trabajo. La asociación para las madres sigue siendo estadísticamente significativa y de magnitud similar en todos los casos. En la especificación más completa (columna 6), la probabilidad de que las madres trabajen a jornada partida es aproximadamente un 50% inferior a la de los hombres y las mujeres sin hijos.

2.4. Largas jornadas laborales

En esta sección, nos centramos en las profesiones con largas jornadas laborales como medida alternativa de falta de flexibilidad. La idea básica es que estos trabajos son difíciles de compaginar con las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado de los hijos (Cortés y Pan (2017) y Erosa *et al.* (2022)). Como en Bover *et al.* (2025), calculamos primero la proporción de hombres que trabajan más de 50 horas semanales en cada sector. A continuación, calificamos como *flexibles* a aquellos con una proporción inferior a la mediana de hombres que trabajan más de 50 horas semanales, y como *no flexibles* al resto[2].

La figura 4 refleja que los sectores con mayor prevalencia de largas jornadas laborales entre los hombres emplean a muchas menos mujeres. Cada punto de la figura representa un sector; el eje de abscisas mide el grado de falta de flexibilidad (definido en función de la proporción de trabajadores varones que superan las 50 horas semanales) y el eje de ordenadas representa la proporción de mujeres en el sector. La representación femenina supera el 60% en sectores muy flexibles, como la educación, pero desciende por debajo del 25% en sectores no flexibles,

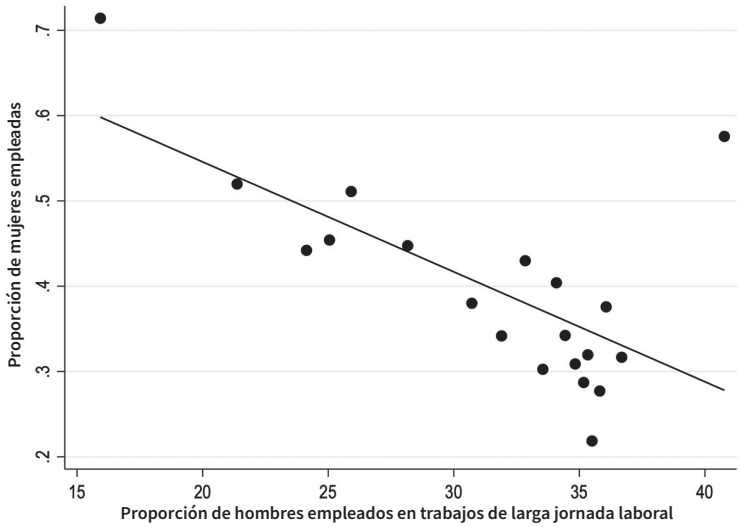
---

[1] Un *odds ratio (OR)* inferior a 1 indica una menor probabilidad con respecto a la categoría de referencia. El cambio porcentual se calcula como $(OR - 1) \times 100$.

[2] A partir de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (ACS, por sus siglas en inglés) de 2010, en primer lugar, se calcula la proporción de hombres que trabajan más de 50 horas en cada profesión de la Clasificación Ocupacional Estándar (SOC, por sus siglas en inglés). Utilizamos la distribución ocupacional en EE. UU., en lugar de una específica para España, porque se ve menos afectada por las políticas propias de este último país. A continuación, agregamos estos porcentajes ocupacionales a nivel de sector utilizando los porcentajes de empleo por profesión y asignamos los códigos de sector estadounidenses (NAICS, por sus siglas en inglés) a los códigos CNAE-2009 de España para fusionarlos con el conjunto de datos de la MCVL.

como la construcción, lo que pone de relieve cómo las exigencias de exceso de trabajo impulsan la segregación ocupacional.

Figura 4. Trabajos no flexibles y empleo femenino.

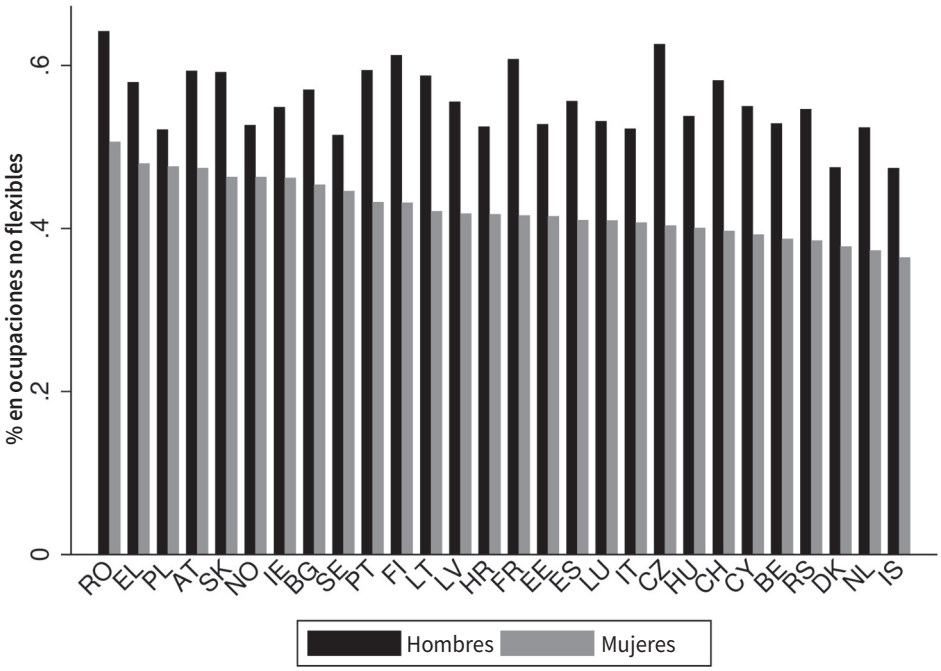


Notas: en la figura se muestra el empleo femenino como proporción del empleo total en sectores con diferentes grados de falta de flexibilidad. La muestra se refiere a trabajadoras nativas de 25 a 44 años con empleo en el trimestre de referencia.
Fuente: MCVL 2011-2015.

La baja representación de mujeres en sectores con una alta prevalencia de largas jornadas laborales no es exclusiva de España. Utilizando las Estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC, por sus siglas en inglés) y la misma definición de sectores flexibles y no flexibles, en la figura 5 se muestra que, en todos los países de la UE, las mujeres están infrarrepresentadas en las ocupaciones no flexibles y la brecha con los hombres es siempre positiva. La brecha de género media es considerable, lo que indica que el patrón es generalizado y no específico de España. Los países se clasifican según la proporción de mujeres, de la más alta (Rumanía, 50,6%) a la más baja (Islandia, 36,4%). En todos los países, la proporción de mujeres es inferior a la de hombres, con una brecha media de alrededor del 23,4%[3].

[3] Las EU-SILC proporcionan datos transversales y longitudinales armonizados sobre renta, pobreza, exclusión social y condiciones de vida en todos los países de la UE.

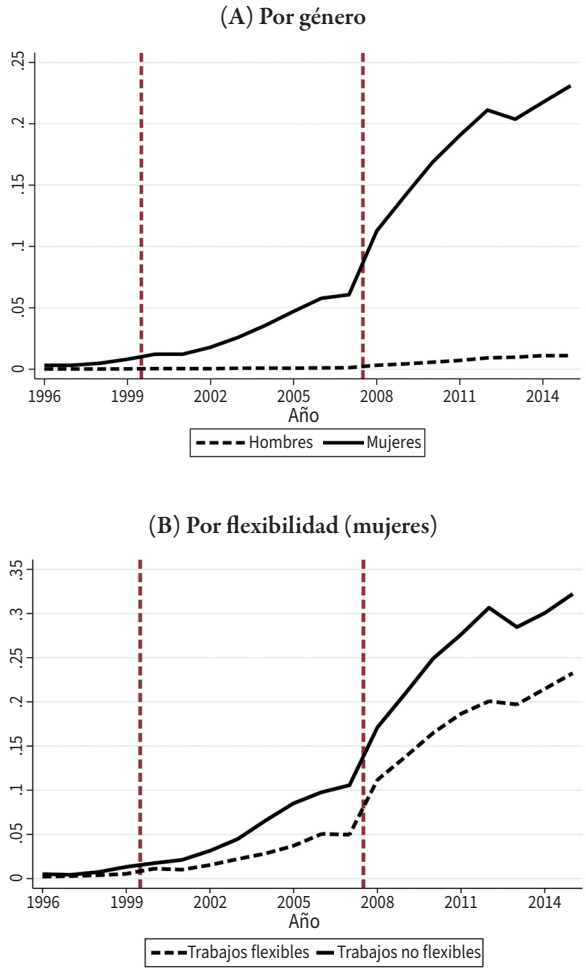
Figura 5. Empleo no flexible por país y género (2019).



Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años. La falta de flexibilidad se define como una puntuación de profesión igual o superior a la mediana del país. La puntuación de la profesión se crea basándose en la proporción de trabajadores masculinos en EE. UU. que trabajan más de 50 horas/semana por profesión.
Fuente: datos transversales de EU-SILC 2019.

Utilizando los datos de la tabla 3, en la figura 6 se presenta la variación en el uso de la reducción de horas de trabajo de la jornada laboral en función del género y la flexibilidad sectorial. En el panel A se muestra que la incidencia de la reducción de jornada está muy condicionada por el género: tras la introducción de los derechos a reducir la jornada laboral de los progenitores, la adopción por parte de las mujeres aumentó drásticamente, llegando a alcanzar más de un 20%, mientras que la de los hombres se mantuvo por debajo del 5% en todo momento. Esta importante brecha refleja el hecho de que, de forma predominante, las madres han utilizado el derecho que otorga la ley para adaptarse a las necesidades de cuidado. Tal y como muestra la tabla 3, una de cada cinco mujeres con hijos pequeños declara haber reducido sus horas, en comparación con solo un 2% de los hombres.

Figura 6. Adopción de reducción de horas en la jornada laboral.



Notas: la muestra se refiere a mujeres y hombres nativos, de entre 25 y 44 años, empleados en el trimestre de referencia. Las líneas rojas discontinuas se refieren al año en que se introdujo la reducción de la semana laboral (1999, para las mujeres con hijos de hasta 6 años) y se amplió (2007, para las mujeres con hijos de hasta 8 años).
Fuente: MCVL 2011-2015.

El panel B muestra que, entre las mujeres, la prevalencia de la jornada reducida es mucho mayor en los sectores no flexibles que en los flexibles. Si bien en los sectores no flexibles la adopción de la reducción de horas era más acusada antes de las expansiones de las políticas a principios de la década de 2000, la

brecha se amplió con el tiempo. Esto sugiere que la flexibilidad que proporciona la reducción de horas es mucho más valiosa para los trabajadores de los sectores no flexibles. Por el contrario, los sectores flexibles combinan una menor adopción de la reducción de horas con un crecimiento más lento de su uso, lo que indica que, o estos empleos son menos compatibles con el trabajo a tiempo parcial o que la reducción de horas es menos valiosa para los trabajadores de estos sectores. En conjunto, los dos paneles ponen de relieve que tanto las normas de género como la flexibilidad sectorial influyen en el uso real de la jornada reducida, con posibles implicaciones para los ingresos y la evolución profesional de las mujeres a largo plazo.

Por último, nos centramos en cómo afecta la falta de flexibilidad a la acumulación de capital humano femenino y a la natalidad en España. Comenzamos estudiando la probabilidad de tener un hijo según si las mujeres tienen empleos flexibles o no flexibles. En la tabla 11 se presentan las estimaciones del modelo de regresión:

$$\text{recién-nacido}_{it+4} = \beta \text{no flexible}_{s(it)} \times 1[\geq 1\text{hijo}]_{it} + \mu_i + \mu_t + \mu_{s(it)} + \mu_{n(it)} + \alpha X_{it} + \varepsilon_{it}, \quad (2)$$

donde la variable dependiente, recién-nacido$_{it+4}$ es una variable binaria que toma el valor 1 si hay un recién nacido registrado en el hogar cuatro trimestres por delante en relación con el trimestre de referencia; y 0 en caso contrario. La principal variable explicativa, no flexible$_{s(it)} \times 1[\geq 1\text{hijo}]_{it}$, es la interacción entre estar empleada en un sector no flexible s en el trimestre de referencia t, no flexible$_{s(it)}$ y ser madre, es decir, tener al menos un hijo, $1[\geq 1\text{hijo}]_{it}$, en el mismo trimestre. Las regresiones también incluyen efectos fijos de la trabajadora, μ_i, y efectos fijos de tiempo, μ_t, efectos fijos de sector, $\mu_{s(it)}$, variables dicotómica para el número de hijos en el hogar, $\mu_{n(it)}$ (seis categorías, es decir, 0 hijos, 1 hijo, 2, 3, 4 y 5 o más hijos) y otros controles (X_{it}).

En la tabla 11 se presentan las estimaciones de la ecuación (2). La columna (1) solo incluye el indicador de falta de flexibilidad, mientras que las columnas (2) y (3) también contienen su interacción con el indicador de ser madre. Las columnas (4) y (5) controlan los efectos fijos de sector. Las mujeres que trabajan actualmente en empleos no flexibles tienen menos probabilidades de tener un recién nacido, en torno a 0,8 puntos porcentuales menos con respecto a las que tienen empleos flexibles (columna 1). Este efecto es sustancial y equivale aproximadamente al 20% de la probabilidad media de tener un recién nacido para las mujeres de entre 25 y 44 años en el periodo de la muestra. Este resultado

es especialmente marcado en el caso de las mujeres que ya tienen al menos un hijo (columna 2) y sigue siendo significativo incluso tras la inclusión de varios controles sobre el empleo (columna 3).

Tabla 11. Maternidad en empleos no flexibles.

	Probabilidad de tener un hijo más				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
no flexible$_{s(it)}$	−0,0083***	−0,0022	−0,0046**		
no flexible$_{s(it)}$ × 1[≥1hijo]$_{it}$	(0,002)	(0,002) −0,0179*** (0,004)	(0,002) −0,0166*** (0,004)	−0,0174*** (0,004)	
no flexible$_{s(it)}$ × 1[= 1hijo]$_{it}$					−0,0164*** (0,004)
no flexible$s(it)$ × 1[≥2hijos]$_{it}$					−0,0215*** (0,006)
EF individuales	SI	SI	SI	SI	SI
EF tiempo	SI	SI	SI	SI	SI
EF número de hijos	SI	SI	SI	SI	SI
EF sector	NO	NO	NO	SI	SI
Controles	NO	NO	SI	SI	SI
Número de observaciones	1.421.045	1.421.045	1.421.043	1.421.043	1.421.043
R-cuadrado ajustado	0,53	0,53	0,54	0,54	0,54

Notas: la muestra se refiere a mujeres nativas, de entre 25 y 44 años, empleadas en el trimestre de referencia. La variable de resultado es una variable ficticia que toma el valor 1 si se observa un recién nacido en un hogar cuatro trimestres por delante en relación con el trimestre de referencia; y 0 en caso contrario. Las variables independientes son una variable ficticia que toma el valor 1 si una trabajadora trabaja en un empleo no flexible en el trimestre inicial, 0 en caso contrario, y su interacción con una variable ficticia para el número de hijos en el hogar. Los errores estándar son sólidos. Los controles incluyen variables ficticias para edad, experiencia en el mercado laboral, permanencia en el puesto de trabajo, grupos de ocupación y presencia del cónyuge en el hogar.
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.
Fuente: MCVL 2011-2015.

Concluimos estudiando el crecimiento salarial experimentado por las mujeres en empleos flexibles y no flexibles (Bover *et al.*, 2025). En la tabla 12 se presentan las estimaciones del modelo de regresión:

$$\Delta \log w_{it} = \beta \text{no-flexible}_{s(it)} \times 1[\geq 1\text{hijo}]_{it} + \mu_i + \mu_t + \mu_{s(it)} + \mu_{n(it)} + \alpha X_{it} + \varepsilon_{it}. \quad (3)$$

La ecuación (3) relaciona los cambios logarítmicos trimestrales en el salario diario, $\Delta \log w_{it}$, con la flexibilidad laboral, centrándose en la interacción entre ser madre, es decir, tener al menos un hijo, $1[\geq 1\text{hijo}]_{it}$, y trabajar en un sector no flexible s en el trimestre de referencia t, $\text{no flexible}_{s(it)}$. Los efectos fijos y los controles son los mismos que los incluidos en la ecuación (2).

Tabla 12. Penalización del crecimiento salarial en empleos no flexibles.

	Crecimiento trimestral del salario diario				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
$\text{no flexible}_{s(it)}$	−0,0017	−0,0004	0,0023		
$\text{no flexible}_{s(it)} \times 1[\geq 1\text{hijo}]_{it}$	(0,002)	(0,002) −0,0035** (0,002)	(0,002) −0,0035** (0,002)	−0,0032** (0,002)	
$\text{no flexible}_{s(it)} \times 1[= 1\text{hijo}]_{it}$					−0,0022 (0,002)
$\text{no flexible}_{s(it)} \times 1[\geq 2\text{hijos}]_{it}$					−0,0073*** (0,002)
EF individuales	SI	SI	SI	SI	SI
EF tiempo	SI	SI	SI	SI	SI
EF número de hijos	SI	SI	SI	SI	SI
EF sector	NO	NO	NO	SI	SI
Controles	NO	NO	SI	SI	SI
Número de observaciones	1.845.569	1.845.569	1.845.568	1.845.567	1.845.567
R-cuadrado ajustado	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06

Notas: la muestra se refiere a mujeres nativas, de entre 25 y 44 años, empleadas en el trimestre de referencia. La variable de resultado es la tasa de crecimiento del salario diario entre dos trimestres consecutivos. La variable independiente es una variable ficticia que toma el valor 1 si una trabajadora trabaja en un empleo no flexible en el trimestre inicial, 0 en caso contrario, y su interacción con una variable ficticia para el número de hijos en el hogar. Los errores estándar son sólidos.

Los controles incluyen variables ficticias para edad, experiencia en el mercado laboral, permanencia en el puesto de trabajo, grupos de ocupación y presencia del cónyuge en el hogar.
*** $p<0{,}01$, ** $p<0{,}05$, * $p<0{,}1$.
Fuente: MCVL 2011-2015.

Los resultados revelan que el crecimiento salarial de las madres que trabajan en empleos no flexibles es mucho más lento que el de aquellas que lo hacen en empleos más flexibles. La penalización del crecimiento salarial es considerable y asciende a la cifra de –0,0035 (columna 2), una magnitud comparable al crecimiento salarial trimestral medio de las mujeres empleadas durante el periodo de la muestra. Estos patrones ponen de relieve que la rigidez de las estructuras laborales puede obstaculizar la acumulación de capital humano y perjudicar las trayectorias salariales de las mujeres tras el nacimiento de un hijo. Por el contrario, la flexibilidad permite que los ingresos evolucionen de manera sostenida, tal vez debido a una mejor adecuación a las necesidades de cuidados y la posibilidad de mantener una mayor vinculación con las tareas de mayor productividad en el puesto de trabajo.

2.5. Hechos clave

1) *El control del horario es limitado*: la mayoría de los empleados (un número ligeramente superior de mujeres que de hombres) tienen horarios de trabajo fijados totalmente por su empleador y pocos disfrutan de plena autonomía sobre las horas de entrada y salida. A escala internacional, los países con horarios más rígidos y menos teletrabajo tienen tasas más bajas de participación laboral femenina y de natalidad.

2) *Las responsabilidades de cuidados limitan más a las mujeres*: las mujeres son más propensas que los hombres a reducir las horas de trabajo para el cuidado de sus hijos y a reportar responsabilidad en cuidados en todos los estados laborales. Los ajustes laborales en respuesta a la necesidad de cuidados suelen producirse dentro del mismo puesto de trabajo, mediante reducción de jornada, en lugar de cambios de puesto de trabajo.

3) *Los horarios de jornada partida son habituales y costosos:* habituales en España, estas jornadas largas y fragmentadas son más frecuentes entre los hombres, pero son especialmente incompatibles con las responsabilidades de cuidado de las mujeres. Las madres tienen menor probabilidad de trabajar en empleos a jornada partida, que suelen asociarse a jornadas más largas y salarios por hora más bajos.

4) *Las largas jornadas laborales determinan la segregación ocupacional y la natalidad*: los sectores en los que muchos empleados trabajan más de 50 horas semanales emplean a muchas menos mujeres. Los empleos no flexibles reducen la probabilidad de tener un hijo más y ralentizan el crecimiento salarial de las mujeres tras el nacimiento.

Estos patrones sugieren que el coste del tiempo por el cuidado de los hijos, determinado por la flexibilidad laboral, es clave en las decisiones sobre oferta de trabajo y fecundidad. En la siguiente sección se exploran estos mecanismos utilizando un modelo teórico sencillo.

3. UN MODELO SENCILLO PARA EXPONER LOS MECANISMOS

Los datos presentados en la sección 2 documentan una estrecha relación entre la falta de flexibilidad laboral, la reducción de jornada y las brechas de género en la participación laboral, los salarios y la evolución profesional. Para comprender esta relación y evaluar sus implicaciones para la natalidad, presentamos un modelo sencillo en el que la falta de flexibilidad laboral aumenta el coste del tiempo por el cuidado de los hijos, lo que reduce tanto la participación laboral femenina como la fecundidad.

Se trata de un modelo estático en el que mujeres homogéneas *ex ante* eligen cuántos hijos tener y si participar o no en el mercado laboral. El tamaño de la población se normaliza a 1. Las mujeres valoran el consumo, C, y el ocio, L, y tienen preferencias crecientes y cóncavas sobre el número de hijos, que representamos con $u(n)$.

El proceso de toma de decisiones es el siguiente. En primer lugar, las mujeres deciden cuántos hijos, n, tener. Condicional a esta elección, reciben dos perturbaciones idiosincráticas de preferencias, una para cada estado laboral: la utilidad de permanecer en casa, ε^0, y la utilidad de participar en el mercado de trabajo, ε^w. Por simplicidad, se asume que estas perturbaciones son i.i.d. entre las mujeres, independientes entre alternativas y distribuidas según una distribución de valor extremo tipo I. Denotamos por $\gamma(\varepsilon^0,\varepsilon^w)$ su función de densidad conjunta.

Finalmente, dado n, y tras observar ε^0 y ε^w, las mujeres deciden si trabajar o no. Cada mujer tiene una dotación de tiempo $\overline{T}$. Si no trabajan, consumen b, que refleja la producción doméstica, disfrutan del ocio $\overline{T}$ y reciben la utilidad adicional de quedarse en casa, ε^0. Si deciden trabajar, ofrecen un número fijo de horas $\overline{h}$, su consumo es igual a los ingresos laborales $w\overline{h}$, y disfrutan de la utilidad adicional ε^w.

Sin embargo, una madre trabajadora disfruta de un menor tiempo de ocio. Además de $\bar{h}$, su tiempo libre se reduce en Tn, donde T refleja el coste del tiempo de cada hijo cuando la mujer trabaja. En nuestro contexto, T resume todas las fuentes de falta de flexibilidad laboral documentadas en la sección 2 (por ejemplo, la prevalencia de los horarios de jornada partida, las jornadas laborales largas y la ausencia de control sobre las horas de entrada/salida). Un valor de T más alto puede reflejar la mayor la carga de tiempo que suponen los desplazamientos en horarios rígidos o los costes adicionales del cuidado de los hijos en las jornadas prolongadas. Un valor de T bajo puede reflejar un empleo flexible y un coste del trabajo para las madres. Por otra parte, si el valor de T es alto, el empleo es poco flexible, lo que reduce el tiempo de ocio de las madres. A continuación, podemos representar el problema de decisión del hogar.

La mujer decide el número de hijos con el que maximiza su utilidad esperada:

$$V = \max_{n}\left[\int_{\varepsilon^0,\,\varepsilon^w} V(n,\varepsilon^0,\varepsilon^w)\gamma(\varepsilon^0,\varepsilon^w)d\varepsilon^0 d\varepsilon^w + u(n)\right], \tag{4}$$

donde $V(n, \varepsilon^0, \varepsilon^w)$ es el máximo entre el valor de participar en el mercado de trabajo, $V^w(n, \varepsilon^w)$,y el valor de permanecer en el hogar, $V^0(\varepsilon^0)$.

$$V(n, \varepsilon^o, \varepsilon^w) = \max\{V^w(n, \varepsilon^w); V^o(\varepsilon^o)\} \tag{5}$$

El valor del trabajo viene dado por:

$$V^w(n, \varepsilon^w) = \log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h}) + \varepsilon^w \tag{6}$$

mientras que el valor de no trabajar es:

$$V^o(\varepsilon^o) = \log(b) + \log(\bar{T}) + \varepsilon^o \tag{7}$$

Decisión de participación. Condicionado al número de hijos n en el hogar y a la realización de la perturbación de preferencias ε^0 *y* ε^w las mujeres eligen trabajar si:

$$V^w(n, \varepsilon^w) \geq V^o(\varepsilon^o)$$

Sustituyendo las ecuaciones (6) y (7) anteriores, esta condición se convierte en:

$$\log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h}) + \varepsilon^w \geq \log(b) + \log(\bar{T}) + \varepsilon^o$$

Puesto que ε^0 y ε^w son variables aleatorias independientes con distribución de valor extremo tipo I, la decisión de participación tiene una estructura similar a un logit y podemos escribir la tasa de participación laboral femenina (FLP) como:

$$\text{FLP}(n) = \frac{\exp(\log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h}))}{\exp(\log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h})) + \exp(\log(b) + \log(\bar{T}))} \qquad (8)$$

que se simplifica en:

$$= \frac{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}]}{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T}} = \frac{1}{1 + \dfrac{b\bar{T}}{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}]}}$$

¿Cómo varía la participación laboral con T, el grado de falta de flexibilidad? Cuando el número de niños en el hogar es positivo, es decir, $n > 0$, ocurre que:

$$\frac{\partial \text{FLFP}(n)}{\partial T} < 0 \quad \text{y} \quad \frac{\partial^2 \text{FLFP}(n)}{\partial T \partial n} < 0.$$

Por lo tanto, un mayor valor de T reduce la probabilidad de que las madres trabajen y el impacto es mayor cuanto mayor es el número de hijos. Estos resultados se desprenden de:

$$\frac{\partial \dfrac{b\bar{T}}{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}]}}{\partial T} = \frac{-b\bar{T}w\bar{h}(-n)}{(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}])^2} > 0,$$

y:

$$\frac{\partial^2 \dfrac{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}]}{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T}}}{\partial T \partial n} = \frac{-b\bar{T}w\bar{h}[\bar{T}(w\bar{h} + b) + w\bar{h}(Tn - \bar{h})]}{[w\bar{h}(\bar{T} - Tn - \bar{h}) + b\bar{H}]^3} < 0$$

que, dada la ecuación (8), caracterizan cómo cambia la FLFP(n) con T. La proposición 1 permite formalizar teóricamente los patrones empíricos documentados en la sección 2, que muestra que la participación laboral femenina es menor en sectores o países con horarios más rígidos y jornadas más largas.

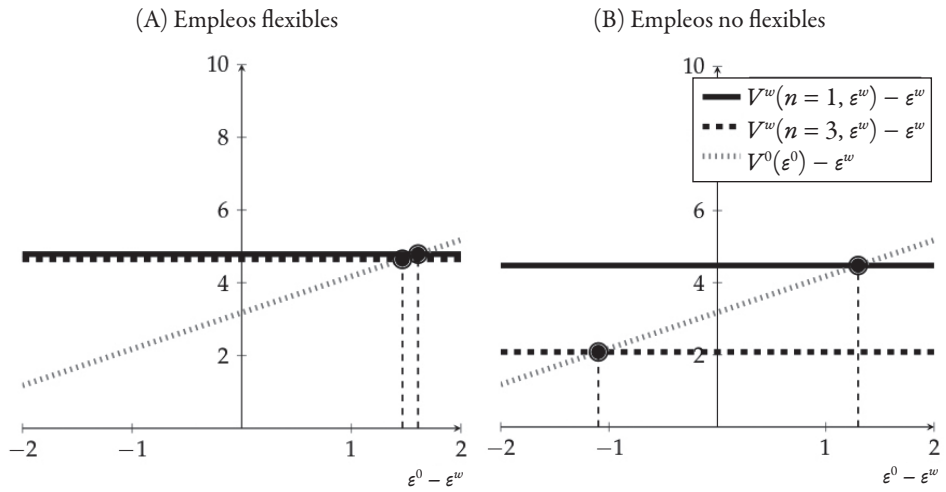
Proposición 1. *La tasa de participación de las madres en la población activa es menor cuando el horario laboral es más inflexible, y más aún cuando aumenta el número de hijos en los hogares.*

En el modelo, la falta de flexibilidad del empleo se refleja en un mayor valor de T, que reduce la participación, especialmente de las madres, lo que es consistente con el fuerte impacto en la oferta de trabajo que se observa en las mujeres con personas a su cargo (tablas 3 y 4).

En la figura 7 se compara el valor de estar empleada con el valor de no estarlo para distintos valores del número de hijos. El eje horizontal en ambos paneles muestra la diferencia entre el valor de la perturbación de utilidad de permanecer en casa, ε^0, y el valor de la perturbación de utilidad de trabajar, ε^w. Las líneas punteadas representan el valor de no trabajar (neto de ε^w), que es creciente en (ε^0-ε^w), y que, dados nuestros supuestos, es independiente del número de hijos, n. Las líneas horizontales muestran el valor de trabajar (neto de ε^w) para diferentes valores del número de hijos.

El panel A muestra ε^w un caso en el que el parámetro de flexibilidad T es relativamente bajo. Por tanto, el valor de trabajar es bastante independiente del número de hijos.

Figura 7. Decisión de participación.



Notas: $\overline{T} = 24$, $\overline{h} = 8$, $w = 1$, $b = 1$. $T = 1$ si los empleos son flexibles. $T = 5$ si los empleos no son flexibles.

La participación laboral es el conjunto de mujeres cuyo (ε^0-ε^w) se encuentra a la izquierda del umbral que determina el punto de corte entre el valor de trabajar y no trabajar. Cabe destacar que, en primer lugar, cuando los empleos no son flexibles, el valor de estar empleada es, por término medio, inferior. Además, las decisiones sobre la participación en la población activa dependen en gran medida del número de hijos, ya que las mujeres con más hijos tienen menos probabilidades de participar.

Decisión de fecundidad. ¿Cómo afecta la falta de flexibilidad laboral a la fecundidad? Las mujeres eligen cuántos hijos n tener antes de la realización de las perturbaciones de preferencias. Dado que estas perturbaciones de prefencias son de valor extremo tipo I, la ecuación (4) se puede reescribir como:

$$\max_{n} \log[\exp(\log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h})) + \exp(\log(b) + \log(\bar{T}))] + u(n), \quad (9)$$

que se puede escribir como:

$$\max_{n} \log(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T}) + u(n)$$

Una solución interior para el número óptimo de hijos, n, cumple la siguiente condición de primer orden:

$$\frac{-w\bar{h}\,T}{(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T})} + \frac{\partial u(n)}{\partial n} = 0$$

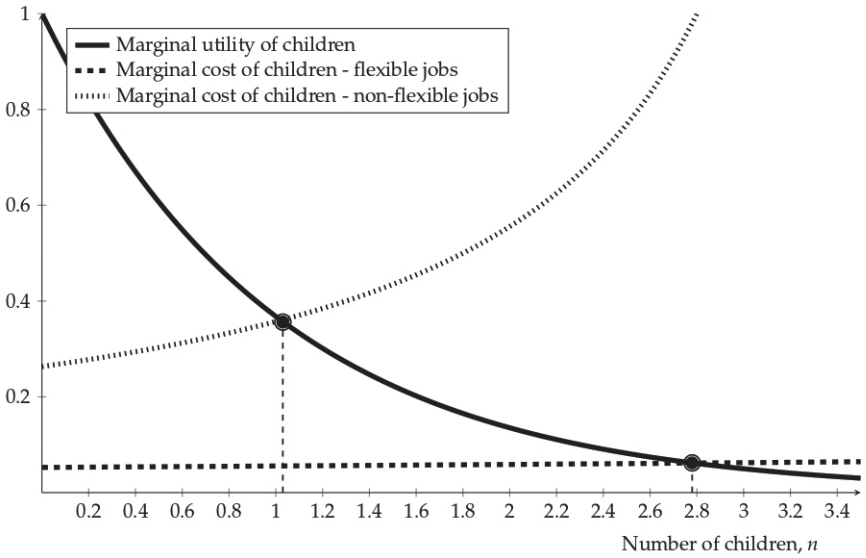
donde la utilidad marginal de un hijo adicional equivale al coste marginal esperado. Mediante el teorema de la función implícita, obtenemos que:

$$\frac{\partial n}{\partial T} = -\frac{\dfrac{-w\bar{h}\,(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T}) - w\bar{h}\,T(w\bar{h}\,n)}{(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T})^2}}{\dfrac{-w\bar{h}\,w\bar{h}\,T^2}{(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T})^2}} < 0$$

lo que nos lleva a nuestra segunda proposición.

Proposición 2. *La elección óptima de fecundidad en el modelo es menor cuando aumenta la falta de flexibilidad laboral.*

Figura 8. Decisión sobre fertilidad.



Notas: $\overline{T} = 24$, $\overline{h} = 8$, $w = 1$, $b = 1$, $u(n) = -exp^{-n}$

La proposición 2 racionaliza la evidencia mostrada en la figura 2, donde una mayor falta de flexibilidad se correlaciona con una menor natalidad. En nuestro modelo, una mayor T reduce el rendimiento neto marginal ajustado a la utilidad de tener hijos, que lleva a una menor fecundidad óptima, lo que es consistente con que los países y sectores con horarios rígidos tengan tasas de natalidad más bajas. En la figura 8, la brecha entre las líneas de coste marginal de los empleos flexibles y no flexibles refleja las penalizaciones salariales y las cargas de tiempo que observamos en los empleos de jornada partida (tabla 12) y las profesiones con jornadas laborales largas (figura 4), que reducen el tiempo libre disponible y hacen menos atractiva la maternidad.

4. LITERATURA EN PERSPECTIVA

En esta sección contextualizamos los resultados de nuestro análisis dentro de una creciente literatura en economía laboral y macroeconomía que estudia el valor que los trabajadores (especialmente las mujeres) conceden a la flexibilidad, el coste de las políticas de conciliación laboral, la forma en que la organización de la jornada laboral condiciona las brechas de género y, tomando como base modelos de equilibrio general, el vínculo entre las decisiones laborales y de fecundidad y el comportamiento de las empresas.

4.1. Valor de la flexibilidad

Una idea central de la literatura es que las persistentes brechas salariales de género, especialmente entre los trabajadores con estudios superiores, están estrechamente vinculadas a la forma en que las empresas estructuran los salarios y los horarios. En uno de sus trabajos más citados, Goldin (2014), Claudia Goldin argumenta que muchas profesiones bien remuneradas tienen esquemas salariales convexos, lo que significa que los horarios largos y poco flexibles se recompensan de forma desproporcionada. Por ejemplo, los empleos en el sector jurídico o de gestión penalizan a quienes necesitan flexibilidad (a menudo, las mujeres después del parto), mientras que las profesiones con estructuras salariales más lineales, como la farmacéutica o las tecnológicas, presentan brechas mucho menores. Su análisis vincula la desigualdad de género residual al coste de sustitución entre trabajadores, lo que implica que rediseñar los puestos de trabajo para promover la flexibilidad temporal es fundamental para lograr la igualdad de género[4].

La evidencia sobre la disposición a cambiar ingresos por flexibilidad refuerza este punto. En un experimento de campo a gran escala, Mas y Pallais (2017) constatan que los trabajadores están dispuestos a aceptar una reducción de hasta el 8% en su salario a cambio de un horario flexibles de comienzo de la jornada o de la posibilidad de teletrabajar, y que la voluntad es mayor entre las mujeres y, en particular, entre las madres. Estos patrones son consistentes con las implicaciones del modelo discutido de la sección 3, en el que la falta de flexibilidad aumenta el coste del tiempo por cuidado de los hijos, así como con la evidencia empíricas presentada en la sección 2 que relacionan los horarios rígidos con una menor participación laboral femenina. Como complemento, Wiswall y Zafar (2018) utilizan experimentos basados en encuestas con estudiantes universitarios para demostrar que las mujeres prefieren flexibilidad y horarios más cortos, mientras que los hombres valoran más el crecimiento de los ingresos. Estas diferencias *ex ante* en las preferencias pueden reforzar la autoselección ocupacional, tal como documentamos en la sección 2.

---

[4] El capítulo 1 de Arellano-Bover y Biasi, en este volumen, ofrece análisis más detallados sobre Goldin (2014) y Le Barbanchon *et al.* (2021).

Otros estudios se enfocan en el papel del coste de desplazamiento al lugar de trabajo, que pueden interpretarse como parte de T en el modelo de la sección anterior, como una dimensión importante de la flexibilidad. A partir de datos administrativos franceses, Le Barbanchon *et al.* (2021) muestran que las mujeres solicitan empleos más próximos a su domicilio que los hombres, y aceptan salarios más bajos a cambio de desplazamientos más cortos. También muestran que estas preferencias continúan tras la reincorporación al empleo, lo que explica parte de la brecha salarial de género. En el Reino Unido, Petrongolo y Ronchi (2020) concluyen que los desplazamientos más cortos de las mujeres, especialmente durante los años de crianza de los hijos, reflejan una mayor disposición a intercambiar salario por proximidad, lo que reduce el conjunto de empleos que pueden aceptar y contribuye a las disparidades salariales por género. Para EE. UU., Black *et al.* (2014) documentan que las ciudades estadounidenses con desplazamientos más largos tienen tasas de participación laboral más bajas entre las mujeres casadas. En un trabajo más reciente, Farré *et al.* (2023) explotan la forma de las ciudades (el grado de similitud con un círculo) como fuente exógena de variación del coste de desplazamiento. Constatan que un aumento de 10 minutos en el tiempo de desplazamiento disminuye la probabilidad de que las mujeres casadas participen en el mercado laboral en 4,4 puntos porcentuales.

4.2. Flexibilidad y brechas de género

Numerosos estudios relacionan las diferencias de género en los resultados del mercado laboral con las estructuras de trabajo que limitan la flexibilidad. La falta de flexibilidad horaria, la discordancia con los horarios institucionales, como los escolares, y la movilidad ocupacional restringida interactúan con las normas sociales sobre el ejercicio de cuidados para mantener las brechas de género.

Un tema recurrente es la interacción entre las estructuras salariales y las exigencias de los cuidados. Goldin (2014) subraya que la flexibilidad temporal es clave: en muchas profesiones bien remuneradas, el salario aumenta de forma convexa con las horas y el horario, lo que perjudica a quienes necesitan flexibilidad (de manera desproporcionada, las mujeres). Gicheva (2013) muestra que, entre los trabajadores con estudios superiores, al principio de la carrera profesional, los horarios extralargos generan un crecimiento salarial más acusado (en torno al 1% anual por cinco horas adicionales a las 47 semanales), lo que ayuda a explicar por qué las brechas aumentan cuando las mujeres no pueden ofrecer tal número de

horas. En el sector sanitario, Wasserman (2022) aporta pruebas causales de que reducir las exigencias de tiempo es importante: después de limitar el número de horas semanales a 80, más mujeres entraron en las especialidades más afectadas, mientras que, en el caso de los hombres, hubo pocos cambios. Esto implica que la exigencia de una jornada muy prolongada disuade la entrada de mujeres y que, si tal exigencia se relaja, se pueden reducir las brechas dentro de una profesión.

Los cambios institucionales también pueden marcar la diferencia. En Francia, la extensión de los días lectivos a los miércoles, para hacer coincidir los horarios escolares y laborales, empujó a las madres a trabajar a tiempo completo de lunes a viernes y redujo la brecha salarial entre padres y madres en aproximadamente un 6%, sin ningún efecto paralelo para los padres (Duchini y Van Effenterre, 2024). En cuanto a la organización de la jornada por parte del empleador, Ciasulla y Uccioli (2023) muestran que, tras la Ley de Trabajo Justo (*Fair Work Act*) introducida en Australia, las madres demandan con mayor frecuencias horarios predecibles. Además, los horarios regulares reducen la penalización media por hijos en horas trabajadas, desde un 47% aproximadamente al 40% (con una caída de 30% para las más afectadas).

En varios estudios se analiza el papel de la coordinación en los horarios de trabajo. Cubas *et al.* (2023) miden el grado de sincronización de las horas de trabajo dentro de las ocupaciones y encuentran que una mayor coordinación conlleva una prima salarial, pero también amplía la brecha de género. Las mujeres, especialmente las madres, se ven penalizadas por faltar durante las horas punta y su modelo sugiere que rebajar las necesidades de coordinación podría reducir a la mitad la brecha salarial de género. El estudio complementario de Cortés y Pan (2019) muestra que aliviar las restricciones de producción en el hogar (por ejemplo, a través de una mayor inmigración de baja cualificación) permite a las mujeres con estudios superiores acceder a profesiones que recompensan el exceso de trabajo y aumenta sus ingresos relativos. Sin embargo, no se aprecian cambios en la representación femenina en los puestos ejecutivos, lo que sugiere que persisten otros cuellos de botella. Del mismo modo, Farré *et al.* (2011) constatan que la inmigración femenina en España aumentó la disponibilidad local de servicios domésticos y redujo su precio. Como resultado, aumentó la oferta de mano de obra de mujeres nativas cualificadas, que podían reincorporarse al trabajo de forma más rápida tras el nacimiento de sus hijos.

Con un modelo estructural, Erosa *et al.* (2022) cuantifican cómo el conjunto de las responsabilidades no relacionadas con el mercado, los salarios por hora

convexos y la ventaja comparativa de la mujer dentro del hogar generan tanto segregación ocupacional como notables brechas salariales dentro de una misma ocupación. En su modelo, las mayores responsabilidades domésticas impuestas de forma exógena a las mujeres hacen que estas sean más propensas a elegir ocupaciones con un salario por hora menos convexo. Así, la flexibilidad que proporcionan los empleos con estructuras salariales menos convexas provoca una brecha salarial de género de forma endógena. Yanagimoto (2024) amplía el marco de análisis de Erosa *et al.* (2022) para tomar en consideración las normas sociales que penalizan a las mujeres que ganan más que sus maridos. Con esas normas, las mujeres eligen de forma endógena dedicar más horas al trabajo doméstico y, si trabajan, optan por empleos con una estructura salarial menos convexa, que les permiten trabajar menos horas.

Por último, en una influyente temprana contribución, Flabbi y Moro (2012) integran la idea de empleos flexibles y no flexibles en un modelo de equilibrio general de búsqueda y emparejamiento. La flexibilidad se considera una ventaja (la capacidad de trabajar menos horas) que los trabajadores valoran. El coste para la empresa de ofrecer esta flexibilidad va más allá del coste directo de la reducción de horas. En equilibrio, los empleos flexibles tienden a pagar menos, pero atraen a más mujeres que valoran la flexibilidad, y de ese modo se genera endógenamente una brecha salarial de género. Entre los trabajos más recientes que estudian las brechas de género en el mercado de trabajo con modelos de búsqueda y emparejamiento se incluyen, entre otros, Morchio y Moser (2024) y Xiao (2024).

4.3. Coste de las políticas de conciliación

Aunque las políticas de conciliación pueden mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, estudios recientes destacan los posibles costes que entrañan para las empresas y el impacto sobre el comportamiento de estas y sobre las brechas de género a largo plazo. Los datos a nivel de empresa sugieren que los costes medios del permiso parental suelen ser moderados, pero los márgenes de ajuste, y sus consecuencias más generales, difieren según los entornos. En Dinamarca, Brenøe *et al.* (2024) hacen un seguimiento de los ajustes internos en pequeñas empresas tras el nacimiento de un hijo de sus empleadas. Encuentran que la mayoría de las empresas aumentan las horas de trabajo de los compañeros, contratan temporalmente a nuevo personal e incurren en un mayor gasto salarial, que en cierta medida se financia con ayudas públicas. En el caso de Noruega, Corekcioglu *et al.* (2025) estudian las respuestas de largo plazo de las empresas a las ausencias

inducidas por una ampliación acumulada de la baja maternal. Utilizando datos emparejados empleador-empleado y un diseño *shift-share*, muestran que las empresas más expuestas a estas ausencias aumentan la contratación y la rotación de mujeres jóvenes, así como el uso de empleo femenino a tiempo parcial. Estos ajustes no parecen afectar a los beneficios ni a la probabilidad de cierre, pero se acompañan de mayores inversiones y ventas, menor valor añadido y una reducción de la masa salarial. En Suecia, Ginja *et al.* (2023) aprovechan una ampliación inesperada del permiso paternal de 1989 para mostrar que cada caso adicional de permiso de larga duración aumenta las horas de trabajo de los compañeros y la contratación temporal en una cuantía equivalente a diez meses de trabajo a tiempo completo. Los costes alcanzan su punto máximo cuando no existe un sustituto interno evidente. Incluso una reforma posterior del "mes del padre", concebida para fomentar la participación paterna, impuso ajustes perceptibles, aunque de menor magnitud.

La evidencia para Alemania en Huebener *et al.* (2024) plantea una advertencia: aunque las empresas cubren las ausencias por permiso con reasignaciones internas y contrataciones temporales, también se vuelven más reacias a contratar a mujeres en edad fértil, lo que apunta a consecuencias no deseadas a largo plazo para la igualdad de género en la contratación. Del mismo modo, Carta *et al.* (2024) concluyen que los cambios en la política de seguro por desempleo en Italia, que condujeron a mayores tasas de abandono entre las madres, aumentaron la probabilidad de que las empresas contrataran a mujeres jóvenes con contratos temporales como medida de precaución.

A nivel de empresa, Hotz *et al.* (2018) analizan cómo las características del puesto de trabajo interactúan con las trayectorias de ingresos de los nuevos progenitores en Suecia. Utilizando datos emparejados de empleadores y empleadas, estiman las preferencias de las trabajadoras por los atributos laborales antes del nacimiento y crean un índice *de conciliación* basado en las elecciones de las madres antes de dicho momento. Constatan que las madres que se trasladan a puestos de trabajo donde resulta más fácil conciliar tras el nacimiento, aumentan sus horas de trabajo y sus ingresos anuales en comparación con las que no lo hacen. Esto contribuye a reducir la brecha de ingresos con los padres. No obstante, estos avances se producen a costa de un crecimiento salarial más lento y una reducción del contenido de las cualificaciones profesionales, lo que sugiere que los empleos que permiten la conciliación suelen ofrecer menos oportunidades de promoción profesional. Los resultados de la encuesta indican que la característica definitoria de un puesto de trabajo que

permiten conciliar no es la flexibilidad de horarios en sí, sino una mayor sustituibilidad entre los trabajadores, que facilita la cobertura durante las ausencias temporales. Sin embargo, esta característica puede limitar la acumulación de cualificaciones y las perspectivas de ascenso.

Por último, dos estudios analizan la reforma española de 1999, que otorgó a los progenitores de niños menores de seis años el derecho a reducir la jornada laboral a la mitad con una sólida protección contra el despido. Con los datos del panel de la Seguridad Social y un enfoque de diferencias en diferencias, Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2021) encuentran que el hecho de que fueran las mujeres las que se masivamente se adhirieron a esta política, provocó reacciones adversas de los empleadores: las empresas se mostraron menos dispuestas a contratar a mujeres en edad fértil o a promocionarlas a contratos indefinidos y más propensas a despedirlas. Los efectos de esta situación se extendieron a las mujeres sin hijos y se concentraron en las pequeñas empresas y los sectores de baja cualificación. De Quinto y González (2025) aprovechan la variación en la duración de la elegibilidad al introducir la reforma para implementar un análisis de regresión discontinua y se centran en los resultados sobre las madres. Constatan que la política incrementó moderadamente el trabajo a tiempo parcial durante los primeros años de vida del hijo, sin que se produjera una reducción del empleo a tiempo completo. También incrementó de forma persistente los ingresos laborales medios. Sin embargo, en el caso de las mujeres con un fuerte vínculo con el mercado laboral antes de dar a luz (las que tenían un contrato indefinido), la política favoreció la persistencia del empleo a tiempo parcial más allá del período de elegibilidad, lo que redujo ligeramente sus ingresos. En general, la política parece haber reforzado la vinculación de las madres con el mercado laboral, aunque ha reducido las horas y los ingresos de un subconjunto de mujeres.

4.4. Modelos de equilibrio de ocupación y fecundidad

Cada vez son más los estudios que desarrollan modelos de equilibrio que abordan conjuntamente las decisiones de fecundidad, oferta laboral y elección de ocupación de los hogares y el comportamiento de las empresas. En una primera contribución, Erosa *et al.* (2010) desarrollan un modelo de búsqueda y emparejamiento en el que las empresas y los trabajadores negocian los salarios, el número de vacantes es endógeno y los permisos parentales provocan separaciones temporales de trabajador y empresa. En este contexto, los permisos obligatorios aumentan el bienestar y la fecundidad de las mujeres, pero pueden reducir el

bienestar de los hombres y la eficiencia total cuando son largos y remunerados, ya que fomentan emparejamientos ineficientes y permisos largos. La negociación entre trabajadores y empresas es fundamental para entender estos efectos y el modelo pone de relieve cómo los efectos positivos de algunas políticas pueden verse neutralizados en equilibrio general.

Adda *et al.* (2017) desarrollan un modelo estructural dinámico de la oferta laboral, la movilidad ocupacional, el crecimiento salarial y la decisión de maternidad en el contexto alemán. En su modelo, la depreciación del capital humano durante las interrupciones de la carrera laboral es un aspecto clave. Demuestran que los costes a largo plazo asociados a la maternidad se deben principalmente a la pérdida de experiencia y a la transición laboral hacia ocupaciones que facilitan la conciliación a cambio de un crecimiento salarial más lento. Un permiso parental de duración moderada facilita la búsqueda de empleo y mitiga las pérdidas de ingresos, pero un permiso muy largo amplifica la depreciación. Este trabajo desentraña la interacción entre las decisiones en la carrera profesional y las decisiones de fecundidad a lo largo del ciclo vital, con importantes implicaciones para el diseño óptimo de las políticas de permisos paternales.

Varios estudios recientes han adaptado estas herramientas a contextos institucionales específicos, con especial atención a España. Guner *et al.* (2024) utilizan un modelo de ciclo vital para mujeres casadas que incorpora el mercado laboral dual de España (contratos temporales frente a fijos) y la prevalencia de los horarios de jornada partida con largas pausas al mediodía, aspectos que aumentan el coste del tiempo de trabajo y reducen la seguridad laboral al principio de la carrera profesional. Calibrado con datos españoles, el modelo muestra que eliminar la dualidad y la jornada partida, ampliando también los servicios de cuidado infantil, impulsaría la participación materna, reduciría las brechas laborales y elevaría la natalidad hasta 1,8 hijos por mujer casada.

Bover *et al.* (2025) desarrollan un modelo de búsqueda y emparejamiento con contratos duales, empleos flexibles y no flexibles y decisiones empresariales sobre contratación, promoción y despido. Las madres con empleos no flexibles acumulan capital humano más lentamente y las reducciones de semana laboral (conforme a la Ley 39/1999 española) van acompañadas de protección contra el despido. El modelo, estimado a partir de datos administrativos españoles, muestra que, una vez que las empresas se ajustan de forma óptima, muchas de las políticas que aumentan la fecundidad (como permisos retribuidos más largos,

costes de despido más elevados, contratos temporales más cortos o ayudas por hijos) también reducen los ingresos y la participación de las mujeres a lo largo de su vida, pues hacen que resulte más costoso contratarlas o promocionarlas. La única excepción son las ayudas a la promoción, que contrarrestan la falta de ascensos y pueden aumentar tanto la natalidad como los ingresos. Estos resultados subrayan la importancia de incorporar las respuestas de las empresas a la evaluación de las políticas.

Por último, Almar *et al.* (2025) ofrecen una perspectiva diferente desarrollando un modelo de equilibrio conjunto de las decisiones de formación de hogares, oferta de trabajo y fecundidad y de las decisiones de formación y promoción de las empresas. Los individuos son heterogéneos en el grado de ambición profesional, una característica no observada perfectamente por la empresa. La ambición de la esposa influye en la oferta laboral observada, lo que determina las decisiones de promoción de las empresas por inferencia estadística. Según su análisis, tanto los permisos parentales igualitarios como las cuotas de género en puestos directivos reducen la brecha de género, pero los permisos conducen a una mayor depreciación del capital humano, mientras que las cuotas aumentan el bienestar general, en parte debido a un aumento de los emparejamientos con una mayor inversión en el capital humano de las mujeres.

En conjunto, estos modelos ponen de relieve que la natalidad y las diferencias de género en las carreras profesionales se derivan de la interacción entre las decisiones domésticas, las fricciones del mercado laboral y el comportamiento de las empresas. Demuestran que, en el diseño de las políticas de conciliación, debe tenerse en cuenta cómo se ajustan en equilibrio tanto los trabajadores como las empresas, ya que ignorar las respuestas de estas últimas puede modificar las conclusiones sobre el impacto en el bienestar y distorsionar las verdaderas disyuntivas entre fecundidad e igualdad de género.

4.5. Principales conclusiones y lecciones de política

Tanto los estudios empíricos, como los modelos de equilibrio ponen de relieve varios resultados interconectados.

En primer lugar, la flexibilidad y el control sobre las horas, los horarios predecibles y la capacidad para reducir la jornada sin penalizaciones en la carrera profesional tienen un gran valor para los trabajadores, especialmente las mujeres. En España, el uso extendido de horarios de jornada partida es una limitación

importante. Esta característica institucional aumenta el coste del tiempo por cuidado de los hijos, lo que desincentiva tanto la participación laboral femenina como la natalidad.

En segundo lugar, las políticas de conciliación, tales como la ampliación del permiso parental o el derecho a la reducción de jornada, pueden ayudar a conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, estas políticas imponen costes a las empresas y pueden tener un impacto negativo sobre la promoción femenina, rebajar el crecimiento salarial y reducir los ingresos de las mujeres a largo plazo.

En tercer lugar, los modelos de equilibrio ponen de manifiesto que los resultados sobre la natalidad y el mercado laboral están determinados conjuntamente por las preferencias de los trabajadores, las elecciones domésticas y las respuestas de las empresas. Si se ignoran estas interacciones, se corre el riesgo de diseñar políticas con consecuencias no deseadas. En el caso de España, una reforma eficaz combinaría el rediseño del empleo para reducir el coste del tiempo por cuidado de los hijos (p. ej., reduciendo la jornada partida y adecuando los horarios laborales y escolares) con políticas de conciliación cuidadosamente diseñadas para limitar los desincentivos de las empresas a contratar o promocionar a las personas que desempeñan tareas de cuidado de dependientes.

Por último, partiendo del punto anterior, fomentar una distribución más igualitaria de las responsabilidades de cuidado dentro de los hogares podría mitigar también el desincentivo de los empleadores a la contratación y promoción de las mujeres, contribuyendo así a una mayor igualdad de género en el mercado laboral.

5. CONCLUSIONES

En este capítulo, se ha analizado cómo la flexibilidad en el lugar de trabajo (definida como la capacidad para ajustar los horarios y las horas de trabajo sin penalizaciones importantes para la carrera profesional) afecta a la oferta laboral de las mujeres y a sus decisiones sobre natalidad. Basándonos en una amplia evidencia empírica, hemos documentado algunos patrones clave (sección 2.6) sobre estos aspectos. Las mujeres presentan una probabilidad más alta que los hombres de reducir el número de horas de su jornada laboral cuando cuidan de sus hijos, a menudo dentro del mismo puesto de trabajo. Las brechas de género en los puestos directivos son persistentes y la jornada partida resulta especialmente incompatible con las responsabilidades de cuidados. Además, los sectores

con un elevado porcentaje de empleados que trabajan más de 50 horas semanales emplean a muchas menos mujeres. Estas características se asocian a una menor natalidad y a un crecimiento más lento de los salarios de las mujeres tras el nacimiento de sus hijos.

Un modelo sencillo de la sección 3 sirve para ilustrar como estos patrones pueden emerger como decisiones óptimas del hogar. En concreto, el coste del tiempo por cuidado de los hijos resulta ser un mecanismo clave que vincula la falta de flexibilidad laboral con la oferta de trabajo femenino y la natalidad. En el modelo, los empleos no flexibles aumentan este coste del tiempo y hacen que las mujeres reduzcan su participación laboral y la natalidad. Este marco captura las principales regularidades empíricas observadas en España y otros países.

Asimismo, la literatura revisada en la sección 4 avala la interpretación de la evidencia empírica que ofrece el modelo teórico. Se ha demostrado que la flexibilidad temporal está muy valorada por los trabajadores, sobre todo por las madres. Las políticas encaminadas a aumentar la flexibilidad pueden elevar las tasas de participación y de natalidad. No obstante, cuando estas políticas imponen costes a las empresas, pueden tener efectos no deseados, como un menor crecimiento de las promociones o de los salarios de las mujeres. Los modelos de equilibrio revelan que estos resultados surgen de la interacción de las preferencias de los trabajadores, las elecciones domésticas y las respuestas de las empresas.

En el contexto español, la combinación de horarios partidos y jornadas laborales largas puede constituir un obstáculo para la conciliación. Además, la evidencia empírica muestra un impacto negativo de este tipo de políticas en las promociones y el crecimiento salarial de las mujeres, y los modelos de equilibrio indican un efecto negativo en sus ingresos a lo largo de su vida una vez que se tienen en cuenta las reacciones de las empresas. De todo ello se desprende la necesidad de actuar en dos direcciones: rediseñar los puestos de trabajo (como la reducción de la jornada partida y una mejor adecuación de los horarios laborales y escolares) para reducir directamente el coste del tiempo por cuidado de los hijos, y diseñar políticas de conciliación (como los permisos parentales o los derechos de reducción de jornada) que minimicen los desincentivos de las empresas a contratar o promocionar a empleados con responsabilidades familiares. Además, cambios en las normas sociales que propicien una asignación más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres favorecerían una reducción de las brechas de género en el mercado laboral.

Al integrar evidencia empírica detallada con un marco teórico sencillo, este capítulo pone de relieve una conclusión central: las políticas destinadas a aumentar la flexibilidad pueden favorecer simultáneamente el empleo femenino y la natalidad, pero su efectividad depende de manera crucial de los incentivos de las empresas y el contexto institucional en el que se implementan.

BIBLIOGRAFÍA

Adda, J., Dustmann, C. y Stevens, K. (2017). *The career costs of children*. Journal of Political Economy, 125(2): 293-337.

Almar, F., Friedrich, B., Reynoso, A., Schulz, B. y Vejlin, R.M. (2025). *Families' career investments and firms' promotion decisions*. Documento de trabajo de la NBER, n.º 33438.

Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, S. (2009). *The timing of work and work-family conflicts in Spain: Who has a split work schedule and why?* Documento de debate del IZA, n.º 4542.

Black, D.A., Kolesnikova, N. y Taylor, L.J. (2014). *Why do so few women work in New York (and so many in Minneapolis)? Labor supply of married women across US cities.* Journal of Urban Economics, 79:59-71.

Bloom, D.E., Kuhn, M. y Prettner, K. (2024). *Fertility in high-income countries: Trends, patterns, determinants, and consequences.* Annual Review of Economics, 16:159-184.

Bover, O., Guner, N., Kulikova, Y., Ruggieri, A. y Sanz, C. (2025). *Family-friendly policies and fertility: What firms have to do with it?* Documento de debate del CEPR, n.º 20411.

Brenøe, A.A., Canaan, S., Harmon, N.A. y Royer, H.N. (2024). *Is parental leave costly for firms and coworkers?* Journal of Labor Economics. *Próxima publicación*.

Carta, F., Casarico, A., De Philippis, M. y Lattanzio, S. (2024). *Mom's out: Employment after childbirth and firm-level responses.* Documento de trabajo de Banca D'Italia, n.º 1458.

Ciasulla, L. y Uccioli, M. (2023). *What works for working mothers? A regular schedule lowers the child penalty.* Documento de trabajo.

Corekcioglu, G., Francesconi, M. y Kunze, A. (2025). *Parental leave from the firm's perspective.* CEPR Discussion Paper DP20282.

Cortés, P. y Pan, J. (2017). *Cross-country evidence on the relationship between overwork and skilled women's job choices*. American Economic Review, 107(5):105-09.

Cortés, P. y Pan, J. (2019). *When time binds: Substitutes for household production, returns to working long hours, and the skilled gender wage gap*. Journal of Labor Economics, 37(2):351-398.

Cubas, G., Chinhui, J. y Silos, P. (2023). *Coordinated work schedules and the gender wage gap*. Economic Journal, 133(651):1036-1066.

De Quinto, A. y González, L. (2025). *The short- and long-term effects of family-friendly policies on mothers' employment*. Labour Economics, 92:102672.

Delventhal, M.J., Fernández-Villaverde, J. y Guner, N. (2024). *Demographic transitions across time and space*. Documento de trabajo de la NBER, n.º 29480.

Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann, F. y Tertilt, M. (2023). *The economics of fertility: A new era*. En Lundberg, S. y Voena, A., editores, *Handbook of the Economics of the Family*, pp. 151-254. North-Holland.

Doepke, M. y Kindermann, F. (2019). *Bargaining over babies: Theory, evidence, and policy implications*. American Economic Review, 109(9):3264-3306.

Duchini, E. y Van Effenterre, C. (2024). *School schedule and the gender pay gap*. Journal of Human Resources, 59(4):1052-1089.

Erosa, A., Fuster, L., Kambourov, G. y Rogerson, R. (2022). *Hours, occupations, and gender differences in labor market outcomes*. American Economic Journal: Macroeconomics, 14(3):543-90.

Erosa, A., Fuster, L. y Restuccia, D. (2010). *A general equilibrium analysis of parental leave policies*. Review of Economic Dynamics, 13(4):742-758.

Farré, L., González, L. y Ortega, F. (2011). *Immigration, family responsibilities and the labor supply of skilled native women*. B.E.J. Economic Analysis Policy (contribuciones).

Farré, L., Jofre-Monseny, J. y Torrecillas, J. (2023). *Commuting time and the gender gap in labor market participation*. Journal of Economic Geography, 23(4):847-870.

Fernández-Kranz, D. y Rodríguez-Planas, N. (2021). *Too family friendly? The consequences of parent part-time working rights*. Journal of Public Economics, 197:104402.

Feyrer, J., Sacerdote, B. y Stern, A.D. (2008). *Will the stork return to Europe and Japan? Understanding fertility within developed nations*. Journal of Economic Perspectives, 22(3):3-22.

Flabbi, L. y Moro, A. (2012). *The effect of job flexibility on female labor market outcomes: Estimates from a search and bargaining model*. Journal of Econometrics, 168(1):81-95.

Gicheva, D. (2013). *Working long hours and early career outcomes in the high-end labor market*. Journal of Labor Economics, 31(4):785-824.

Ginja, R., Karimi, A. y Xiao, P. (2023). *Employer responses to family leave programs*. American Economic Journal: Applied Economics, 15(1):107-35.

Goldin, C. (2014). *A grand gender convergence: Its last chapter*. American Economic Review, 104(4):1091-1119.

Greenwood, J., Guner, N. y Vandenbroucke, G. (2017). *Family economics writ large*. Journal of Economic Literature, 55(4):1346-1434.

Guner, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2024). *Labor market institutions and fertility*. International Economic Review, 65(3):1551-1587.

Hotz, V.J., Johansson, P. y Karimi, A. (2018). *Parenthood, family friendly workplaces, and the gender gaps in early work careers*. Documento de trabajo de la NBER, n.º 24173.

Huebener, M., Jessen, J., Kuehnle, D. y Oberfichtner, M. (2024). *Parental leave, worker substitutability and firms' employment*. The Economic Journal, 135(669):1467-1495.

Kearney, M.S. y Levine, P.B. (2025). *Why is fertility so low in high income countries?* Documento de trabajo de la NBER, n.º 33989.

Le Barbanchon, T., Rathelot, R. y Roulet, A. (2021). *Gender differences in job search: Trading off commute against wage*. The Quarterly Journal of Economics, 136(1):381-426.

Mas, A. y Pallais, A. (2017). *Valuing alternative work arrangements*. American Economic Review, 107(12):3722-3759.

Morchio, I. y Moser, C. (2024). *The Gender Pay Gap: Micro Sources and Macro Consequences*. Documento de trabajo de la NBER, n.º 32408.

Petrongolo, B. y Ronchi, M. (2020). *Gender gaps and the structure of local labor markets*. Labour Economics, 64:101819.

Sánchez-Marcos, V. (2023). *Natalidad e instituciones*. Papeles de Economía Española.

Wasserman, M. (2022). *Hours constraints, occupational choice, and gender: Evidence from medical residents*. The Review of Economic Studies, 90(3):1535-1568.

Wiswall, M. y Zafar, B. (2018). *Preference for the workplace, investment in human capital, and gender*. Quarterly Journal of Economics, 133(1):457-507.

Xiao, P. (2024). *Equilibrium sorting and the gender wage gap*. Documento de trabajo, Duke University.

Yanagimoto, K. (2024). *Why not choose a better job? Flexibility, social norms, and gender gaps in Japan*. Documento de trabajo del CEMFI, n.º 2405.

Capítulo 3
LA PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD

Alicia de Quinto
Universidad Autónoma de Madrid
https://orcid.org/0009-0004-3441-273X

Laura Hospido
Banco de España & CEMFI
https://orcid.org/0000-0003-0831-9473

Belén Rodríguez-Moro
Universitat Pompeu Fabra
https://orcid.org/0009-0004-9656-7526

Resumen

Este capítulo resume la evidencia empírica disponible sobre las penalizaciones laborales que experimentan las mujeres tras el nacimiento de su primer hijo, reflejadas en una menor participación en el mercado laboral, la reducción de sus ingresos laborales o el estancamiento de sus trayectorias profesionales. El análisis se centra especialmente en el caso de España, actualizando las estimaciones existentes sobre el efecto de la maternidad en los ingresos y el empleo. Asimismo, se aporta evidencia original sobre una dimensión menos explorada, aunque estrechamente vinculada, como es el uso del tiempo de padres y madres más allá del ámbito laboral, comparando la situación española con la de Estados Unidos.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Definición

Kleven, Landais y Søgaard (2019) introdujeron de forma sistemática en la literatura económica el término *child penalty*, o –literalmente– la penalización por hijo, para describir la diferencia de ingresos que se abre entre hombres y mujeres tras el nacimiento del primer hijo.

En concreto, la penalización se define como la disminución porcentual de los ingresos de las madres con respecto a los de los padres, manteniendo constantes los ingresos anteriores al nacimiento. De forma más general, dentro del ámbito laboral, se ha utilizado también para describir la reducción en la participación en el mercado de trabajo, el empleo, o el progreso profesional. Dado que este fenómeno fundamentalmente se da en el caso de las madres y no de los padres, hemos preferido denominarlo penalización por maternidad[1]. Aunque la penalización habitualmente se mide mediante comparaciones de trayectorias salariales de madres y padres, una de las críticas comunes a esa comparación es que el propio hecho de convertirse en madre/padre es una decisión, por lo que los individuos que tienen hijos pueden diferir de aquellos que no tienen hijos. Por este motivo también es frecuente plantear comparaciones entre mujeres con y sin hijos y entre hombres con y sin hijos (Guirola, Hospido y Weber, 2024).

De hecho, la comparación entre resultados laborales de padres y hombres sin hijos suele denominarse prima o premio por paternidad, ya que el signo de esa diferencia es comúnmente positivo (Kunze, 2018).

En cuanto a los determinantes de la penalización por maternidad, la literatura ha mostrado que esta brecha puede estar influida por varios elementos, como políticas de conciliación laboral y familiar, educativas, normas sociales o la falta de apoyo en el cuidado de los hijos (Olivetti y Petrongolo, 2017). Recientemente, este tema ha recibido mucha atención apuntando a la maternidad como una de las principales causas para la persistencia de las desigualdades de género en el mercado laboral, sobre todo en países económicamente avanzados.

Este capítulo revisa la evidencia empírica sobre penalizaciones laborales asociadas a la maternidad, esto es, la reducción en la participación laboral y el empleo, la disminución en los ingresos laborales o el estancamiento en las trayectorias profesionales de las mujeres respecto a los hombres tras el nacimiento de su primer hijo. En la sección 2 se resume la metodología utilizada más habitualmente para cuantificar dichas penalizaciones. En la sección 3 se presentan estimaciones actualizadas para el caso español. En la sección 4 se complementan

---

[1] En la literatura sociológica, Budig y England (2001) definen la penalización por maternidad como la desventaja sistemática en salarios, contratación y promoción que experimentan las madres en comparación con las mujeres sin hijos, incluso después de controlar factores como la educación, la experiencia y las características del puesto de trabajo.

los resultados en el ámbito laboral con evidencia sobre el impacto del nacimiento del primer hijo en el uso del tiempo de los padres. La sección 5 concluye con los principales mensajes.

1.2. Revisión de la literatura

Uno de los primeros estudios en economía que vinculó maternidad y diferencias de género en salarios fue el de Manning y Petrongolo (2008), quienes investigaron la penalización salarial asociada al trabajo a tiempo parcial para las mujeres en Gran Bretaña. Los autores encuentran que las mujeres que optan por empleos a tiempo parcial, generalmente para hacer frente a responsabilidades familiares, perciben salarios más bajos en comparación con aquellas que trabajan a tiempo completo. Este fenómeno contribuye significativamente a la brecha salarial de género, especialmente después de la maternidad. El estudio destaca cómo las decisiones laborales influenciadas por las obligaciones familiares pueden tener efectos duraderos en los ingresos laborales y oportunidades profesionales de las mujeres.

Profundizando en el impacto de las responsabilidades familiares en mujeres altamente cualificadas, Bertrand, Goldin y Katz (2010) realizan un análisis exhaustivo de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que han obtenido un MBA. Para ello, descomponen estas diferencias en tres factores principales: a) rendimiento académico durante el MBA; b) interrupciones en la carrera laboral; y c) número de horas semanales trabajadas. También en este caso los autores encuentran que las interrupciones laborales y la reducción de horas de trabajo, frecuentemente asociadas a la maternidad, explican gran parte de la brecha salarial.

Blau y Kahn (2017) aportan un análisis detallado de la brecha salarial de género en Estados Unidos. Su análisis muestra que, a pesar de los avances en educación y experiencia laboral, la brecha salarial persiste, y la fertilidad emerge como un factor clave. Asimismo, los autores enfatizan que las diferencias en participación laboral y acumulación de experiencia, influenciadas por la maternidad, son determinantes críticos en la desigualdad salarial.

En investigaciones más recientes, Kleven, Landais y Søgaard (2019) utilizan datos administrativos detallados de Dinamarca para analizar el impacto de la maternidad en las trayectorias laborales de las mujeres. Introducen el término penalización por maternidad y ofrecen una descomposición precisa de la brecha

de género. Los autores encuentran que, tras el nacimiento del primer hijo, las mujeres experimentan una disminución significativa y persistente en sus ingresos laborales, mientras que los hombres no muestran cambios similares.

Además, exploran mecanismos subyacentes, como cambios en la participación laboral y en la elección ocupacional, que contribuyen a esta divergencia salarial.

Extendiendo el análisis a un conjunto limitado de países, Kleven, Landais, Posch *et al.* (2019) examinan la penalización por maternidad en varias economías desarrolladas, incluyendo Austria, Alemania, Dinamarca, Suecia, el Reino Unido y Estados Unidos. Este estudio revela que las penalizaciones por maternidad son un fenómeno común, aunque su magnitud y persistencia varían entre países. Los autores atribuyen estas diferencias a factores como normas sociales, políticas familiares y estructuras del mercado laboral específicas de cada país.

Kleven, Landais y Leite-Mariante (2023) abordan el reto de medir el *child penalty* en un conjunto amplio de 134 países, lo que les permite captar la variabilidad en la magnitud de la penalización en distintos contextos culturales, económicos y sociales. Además, el estudio incorpora un análisis histórico que abarca datos de países de altos ingresos hasta el siglo XVIII, lo que aporta evidencia de la evolución y persistencia de estos efectos a lo largo del tiempo.

En la mayoría de los países analizados, hombres y mujeres presentan tendencias laborales paralelas antes del nacimiento del primer hijo. Sin embargo, tras la llegada del primer hijo, se observa una divergencia significativa y persistente. Las mujeres, en comparación con los hombres, experimentan caídas en la participación laboral y en ingresos.

Aunque el patrón de divergencia es común, la magnitud de la penalización varía entre regiones y niveles de desarrollo. En economías de bajos ingresos, el impacto de la maternidad en la participación laboral es relativamente pequeño, lo que se puede atribuir a la pre-existencia de economías predominantemente informales o basadas en la agricultura de subsistencia. En contraste, en economías más avanzadas –donde la transición hacia empleos salariales en sectores industriales y de servicios es más marcada– el *child penalty* se convierte en un factor dominante que explica una gran parte de la desigualdad de género en el mercado laboral.

Un aspecto central del estudio es la identificación de esta relación sistemática entre el nivel de desarrollo económico y la importancia de la penalización por

maternidad: a medida que las economías se desarrollan, el peso relativo de la penalización asociada a la maternidad aumenta.

Estos resultados refuerzan la idea de que las penalizaciones en el empleo derivadas de la maternidad son una causa estructural de la desigualdad de género. Además, en economías más desarrolladas, la necesidad de compatibilizar la vida laboral con la maternidad se traduce en un coste más alto para las mujeres, especialmente en ausencia de políticas públicas que faciliten esta conciliación. En este sentido, Kleven, Landais y Leite-Mariante (2023) sugieren que las penalizaciones laborales asociadas a la maternidad pueden, en ciertos casos, amplificar las desigualdades pre-existentes y generar un círculo vicioso en el que las oportunidades de desarrollo profesional se ven obstaculizadas.

En conjunto, estos estudios construyen una narrativa coherente: la maternidad tiene un impacto significativo y duradero en las trayectorias profesionales de las mujeres, contribuyendo a la brecha salarial de género. Medidas como la ampliación de los permisos parentales, la implementación de guarderías asequibles y la promoción de horarios flexibles son esenciales para mitigar estos efectos y promover una mayor equidad de género. La evidencia acumulada resalta la importancia de considerar el impacto de la maternidad en la planificación económica y social de los países. Reducir el *child penalty* no solo tiene implicaciones para la equidad de género, sino que también puede mejorar la productividad y el crecimiento económico al aprovechar de manera más completa el potencial de la fuerza laboral femenina.

2. METODOLOGÍA

Cuando se dispone de microdatos de panel, es decir, datos que siguen a las mismas personas a lo largo del tiempo, es frecuente considerar un estudio de eventos como el propuesto por Kleven, Landais y Søgaard (2019). Este enfoque compara los resultados en el mercado laboral de las madres en relación con los padres en torno al nacimiento del primer hijo.

La especificación básica parte de un panel balanceado en el cual se observa a cada progenitor desde cinco años antes hasta cinco años después del nacimiento de su primer hijo. Por tanto, el tiempo del evento t se indexa en relación con el año del primer nacimiento, de modo que $t = 0$ corresponde al primer año posterior a la fecha de nacimiento, con t variando entre -5 y $+5$. En concreto, se estima la siguiente regresión por separado para hombres y mujeres:

$$Y_{ist}^{g} = \sum_j \alpha_j^g I\left(j = age_{is}\right) + \sum_k \beta_k^g I\left(k = s\right) + \sum_{l \neq -1} \delta_l^g I\left(l = t\right) + \varepsilon_{it}^g \qquad (1)$$

donde Y_{ist}^{g} representa la variable de interés (sean ingresos brutos anuales o bien una variable indicadora de estar desempleado) para el individuo i de género g en el tiempo del calendario s y en el tiempo del evento t. En el lado derecho de la especificación se incluyen variables indicadoras de edad, del tiempo calendario y del tiempo del evento. Se excluye la variable indicadora correspondiente a $t = -1$, de modo que los coeficientes del tiempo del evento capturan el impacto de la paternidad/maternidad en relación con el año anterior al primer nacimiento. Además, la inclusión de variables indicadoras de edad permite controlar de manera no paramétrica las tendencias latentes del ciclo vital y, de forma similar, las variables indicadoras del tiempo calendario controlan los efectos del ciclo económico.

En una segunda etapa, los efectos estimados en niveles se convierten en porcentajes, calculados de la siguiente manera:

$$P_t^g = \frac{\hat{\delta}_t^g}{E[\tilde{Y}_{ist}^g | t]} \qquad (2)$$

donde $\tilde{Y}_{ist}^{g}$ representa el ingreso laboral predicho neto de los efectos del tiempo del evento, es decir, el contrafactual en el caso hipotético de no haber tenido hijos:

$$\tilde{Y}_{ist}^{g} = \sum_j \hat{\alpha}_j^g I\left(j = age_{is}\right) + \sum_k \hat{\beta}_k^g I\left(k = s\right)$$

y $E[\tilde{Y}_{ist}^{g} | t]$ es el valor medio de las predicciones en el tiempo del evento t.

Una vez estimado el efecto de los hijos por separado para hombres y mujeres, se mide la penalización por maternidad/paternidad en el tiempo del evento t como la diferencia porcentual entre hombres y mujeres:

$$P_t = \frac{\left(\hat{\delta}_t^{men} - \hat{\delta}_t^{women}\right)}{E\left[Y_{ist}^{women} \mid t\right]} \qquad (3)$$

Por tanto, la estimación se lleva a cabo en dos fases: primero, se estima el efecto del primer hijo por separado para hombres y mujeres y, luego, se calcula la penalización. La primera etapa requiere un supuesto de identificación más fuerte: que las madres (padres) que tienen su primer hijo en el año t habrían seguido las mismas tendencias que las mujeres (hombres) que lo tuvieron en otro año, en caso de que ninguna (ninguno) hubiese tenido hijos. La segunda

etapa (la penalización) se basa, en cambio, en el supuesto más laxo de no discontinuidad de los estudios de eventos. Este supuesto se valida mediante pruebas de tendencias paralelas antes del nacimiento, es decir, que las trayectorias salariales (u otros resultados) de hombres y mujeres son paralelas para $t < 0$. Incluso bajo el supuesto de tendencias paralelas, conviene hacer dos observaciones: en primer lugar, este enfoque requiere ausencia de anticipación, ya que mujeres que anticipan una caída en los ingresos al año siguiente podrían decidir (intentar) quedarse embarazadas; en segundo lugar, la no discontinuidad alrededor de la fecha de nacimiento puede ser menos informativa a medida que se consideran periodos más alejados del evento.

Alternativamente, cuando no se dispone de datos longitudinales o de panel, es posible aplicar una estrategia conocida como pseudo-estudios de eventos, desarrollada por Kleven, Landais y Yuchtman (2022). Esta metodología permite analizar cómo cambia la trayectoria laboral en torno al nacimiento del primer hijo, incluso cuando solo contamos con datos de corte transversal (una foto de distintos individuos en un momento dado).

La idea central consiste en construir un pseudo-panel: en lugar de observar directamente a la misma persona antes y después del nacimiento de su hijo, emparejamos a individuos similares en distintos momentos del tiempo. Por ejemplo, tomamos a una persona que tuvo su primer hijo hace t años (en el año s) y la comparamos con otra persona que, t años antes (en el año $s - t$), tenía características muy parecidas, pero aún no había sido madre o padre. Las características utilizadas para este emparejamiento incluyen variables como la edad, el sexo, el nivel educativo o el estado civil.

De esta forma, se generan pseudo-cohortes de padres y madres que permiten observar cómo evoluciona su situación laboral antes y después del nacimiento del primer hijo, de manera similar a como se hace en los estudios de eventos con datos de panel individuales. Esta idea se inspira en el enfoque propuesto por Deaton (1985) para la construcción de cohortes sintéticas.

Una vez creado el pseudo-panel, se estima una regresión con variables indicadoras (dummies) que capturan los años relativos al evento del nacimiento, siguiendo la estructura de las ecuaciones (1) – (3). Esto permite analizar de forma flexible la evolución del resultado de interés (por ejemplo, la probabilidad de estar desempleado) antes y después del evento, diferenciando además entre hombres y mujeres.

3. ESTIMACIONES ALTERNATIVAS DE LA PENALIZACIÓN LABORAL POR MATERNIDAD EN ESPAÑA

Esta sección presenta estimaciones de la penalización por maternidad sobre el empleo en España utilizando tanto la metodología de estudios de eventos con los datos de panel de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) como la metodología de los pseudo-estudios de eventos con los datos de sección cruzada de la Encuesta de Población Activa (EPA).

3.1. Estudio de evento con la MCVL

La MCVL es una base de datos administrativa longitudinal que contiene información detallada sobre las trayectorias laborales y cotizaciones a la Seguridad Social de una muestra representativa del 4% de todos los afiliados a la Seguridad Social en cada año de referencia.

Entre las variables que proporciona la MCVL se encuentran características individuales como sexo, fecha de nacimiento, nivel educativo y nacionalidad, así como registros detallados de cada relación laboral (fechas exactas de alta y baja, tipo de contrato, jornada laboral, sector de actividad) y de las bases de cotización mensuales. Esta información permite analizar el empleo y los ingresos laborales de los trabajadores a lo largo del tiempo.

Siguiendo la definición de hijos de De Quinto, Hospido y Sanz (2021), partimos de una muestra que incluye hombres y mujeres que tenían entre 16 y 50 años durante el período 2005-2023, y que tuvieron su primer hijo entre los 18 y los 45 años[2].

Tomando como referencia la fecha del nacimiento del primer hijo (año y mes), construimos un panel mensual para cada individuo que abarca 120 meses (10 años) en torno al nacimiento del bebé. El año $t = -1$ incluye los 12 meses previos al nacimiento, el año $t = 0$ incluye los 12 primeros meses de vida del hijo, y los años $t = 1, 2...$ los años posteriores.

---

[2] Dado que la MCVL no contiene información explícita sobre relaciones familiares, se identificaron como hijos aquellos convivientes cuya fecha de nacimiento implica que el potencial progenitor tenía entre 18 y 45 años al momento del nacimiento.

Aunque la selección de la muestra se centra en individuos cuyo primer hijo nació entre 2005 y 2018, la estructura retrospectiva de la MCVL nos permite observar las trayectorias laborales completas de trabajadores desde 2000 a 2023, asegurando una cobertura extensa y precisa de la historia laboral previa y posterior al nacimiento.

Cada mes, un individuo está en uno de estos tres estados laborales mutuamente excluyentes:

- Empleado: Individuo con al menos un día trabajado en un contrato laboral activo durante el mes.
- Desempleado: Individuo sin días trabajados durante el mes que está registrado administrativamente como desempleado[3] o que no tiene derecho a prestación por desempleo por haber cotizado menos de 360 días en su último contrato y que mantenemos desempleado como máximo durante 24 meses consecutivos.
- Inactivo: Individuo no incluido en ninguna de las categorías previas.

Consideramos en la muestra únicamente observaciones de individuos activos. Posteriormente, agrupamos esas observaciones mensuales en intervalos anuales, de forma que nuestra unidad de análisis es cada periodo individual de 12 meses en torno al nacimiento del hijo.

Las variables dependientes analizadas que consideramos son:

- Probabilidad de estar empleado: variable binaria que toma valor 1 si el individuo estuvo más meses empleado que desempleado a lo largo del año.
- Ingresos laborales reales anuales: calculados como la suma anual de las bases de cotización provenientes de contratos laborales activos y prestaciones de desempleo, ajustados por el índice de precios al consumo (IPC, base 2023).

Finalmente, para estimar el efecto del nacimiento del primer hijo sobre los resultados laborales, estimamos por separado para hombres y mujeres la especificación de eventos detallada en la ecuación (1) y los convertimos en porcentajes aplicando la ecuación (2).

---

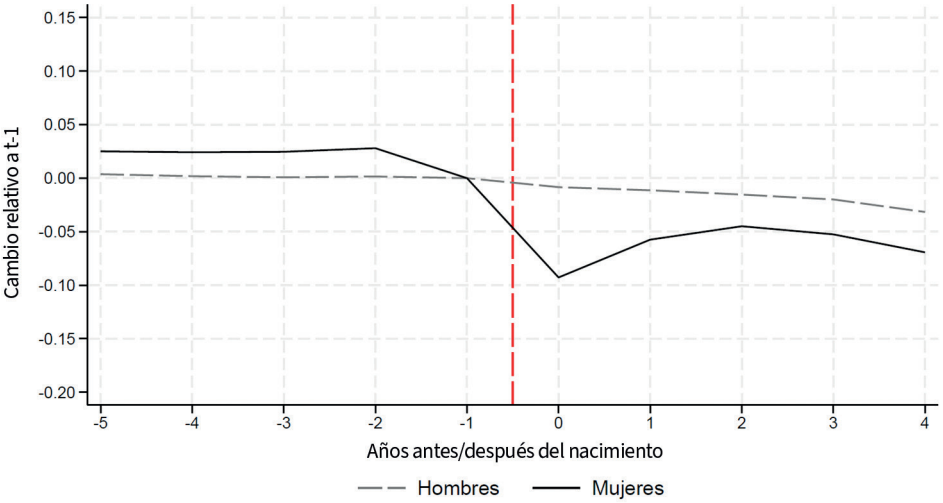
[3] Identificamos a estos trabajadores a través de la variable tipo de relación laboral.

La figura 1 muestra el impacto del nacimiento del primer hijo en la probabilidad de estar empleado de mujeres (línea continua negra) y hombres (línea discontinua gris) respecto al periodo $t = -1$. En los años previos al nacimiento, hombres y mujeres siguen trayectorias laborales similares en cuanto a su probabilidad de estar trabajando. Sin embargo, a partir del nacimiento del primer hijo se produce una divergencia clara en las trayectorias laborales de ambos sexos.

Mientras que para los hombres la evolución es estable, en el caso de las mujeres, la probabilidad de estar empleada disminuye de forma notable durante los primeros años tras convertirse en madres, alcanzando su punto más bajo aproximadamente un año después del evento (una reducción del 10,7% con respecto al nivel pre-nacimiento). A partir de ese momento, se observa cierta convergencia en la probabilidad de estar empleada hacia niveles cercanos a los previos al nacimiento y al de los padres, aunque sin que la brecha de género se cierre completamente hasta cinco años después del nacimiento (4,1 pp por debajo). Esta evolución indica que, aunque el impacto inicial de la maternidad sobre el empleo femenino es fuerte, existe una recuperación parcial a medio plazo[4].

[4] La restricción de exigir para la estimación un panel balanceado tiene un efecto no menor en el tamaño del impacto. La figura A1 muestra el impacto del nacimiento del primer hijo en la probabilidad de estar empleado de mujeres y hombres, comparando el caso del texto principal con el de un panel no balanceado, esto es, cuando no exigimos que los individuos formen parte de la muestra durante los 10 años consecutivos. En este caso, el impacto es aún mayor.

Figura 1. Impacto del nacimiento del primer hijo en la probabilidad de estar empleado/a.



Notas: la figura muestra el impacto estimado del nacimiento del primer hijo sobre la probabilidad de estar empleado o empleada, computado de manera separada para hombres (línea gris discontinua) y mujeres (línea negra continua) utilizando datos longitudinales (panel balanceado). Los coeficientes reflejan cambios en puntos porcentuales (pp) respecto al nivel base observado en $t = -1$. Las estimaciones incluyen controles no paramétricos para la edad del progenitor, así como efectos temporales de calendario.
Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Esa convergencia parcial observada en las probabilidades de empleo de padres y madres no se ve reflejada, sin embargo, en los ingresos laborales (ver figura A2 del anexo). De hecho, la penalización en ingresos laborales es más severa y persistente para las mujeres. Mientras que los ingresos laborales de los hombres permanecen prácticamente inalterados tras la llegada del primer hijo, los ingresos laborales de las madres sufren una caída inmediata y sostenida, manteniéndose considerablemente por debajo de los niveles anteriores al nacimiento a lo largo de todo el período analizado. Este resultado subraya que, aunque existe una recuperación parcial del empleo femenino, las trayectorias de ingresos laborales permanecen afectadas negativamente de manera persistente y duradera tras la maternidad (en línea con lo documentado por Guirola, Hospido y Weber (2024) para 17 países de Europa y Norteamérica).

De Quinto, Hospido y Sanz (2021) documentan para el caso de España algunos de los posibles mecanismos que explican la falta de convergencia en los

ingresos laborales. Por un lado, ponen de relieve la existencia de marcadas diferencias de género en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial[5]; por otro, muestran que, tras la maternidad, las mujeres tienen una mayor probabilidad de trabajar con un contrato temporal, mientras que en los hombres esta probabilidad se reduce.

3.2. Pseudo-estudio de evento con la EPA

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una encuesta oficial elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), de periodicidad trimestral y de corte transversal, cuyo objetivo es proporcionar una fotografía en un momento concreto con información detallada y sistemática sobre la situación laboral de la población en España. Se basa en una metodología armonizada a nivel europeo, siguiendo las directrices de Eurostat, y se realiza a partir de entrevistas directas a una muestra representativa de hogares familiares.

En este caso no disponemos de información longitudinal para un periodo temporal suficientemente amplio, por lo que aplicamos en los datos de sección cruzada la metodología de pseudo-eventos descrita en la sección 2 para estudiar el impacto de tener hijos en la probabilidad de estar desempleado.

Para el análisis se emplean microdatos de la EPA correspondientes al período 2005-2024, considerando a hombres y mujeres de entre 16 y 50 años. A partir de estas observaciones, se estima el efecto del nacimiento del primer hijo sobre la probabilidad de estar desempleado/a.

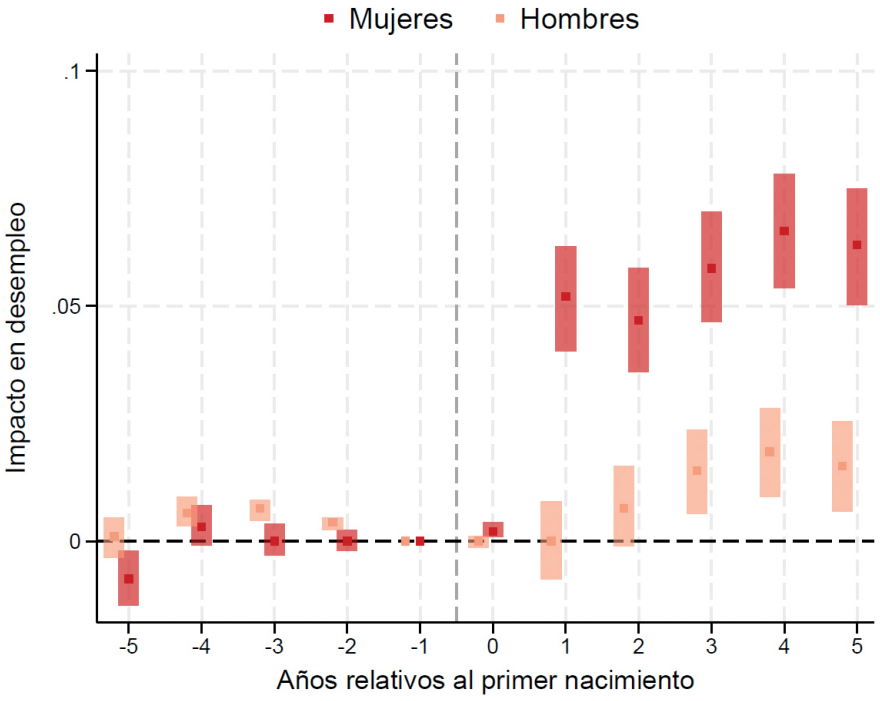
Con este objetivo, se lleva a cabo una regresión –estimada por separado para hombres y mujeres– que incluye variables indicadoras del tiempo transcurrido en relación con el nacimiento, siguiendo la especificación presentada en la ecuación (1). Los resultados se expresan en términos porcentuales aplicando el procedimiento descrito en la ecuación (2). Al igual que en la subsección 3.1, el año $t = -1$ –que se refiere al año previo al nacimiento– se utiliza como año base, mientras que el año $t = 0$ se refiere al primer año de vida del bebé, y los años $t = 1, 2...$ a los siguientes.

---

[5] Mientras que la probabilidad de trabajar a tiempo parcial disminuye para los hombres tras la paternidad, en el caso de las mujeres aumenta de manera considerable (la brecha relativa alcanza, de hecho, el 43% transcurridos diez años desde el nacimiento del primer hijo).

La figura 2 presenta los resultados. Tanto para los hombres como para las mujeres se observa que durante el año natural correspondiente al del nacimiento el nivel de desempleo apenas varía respecto al año anterior (posiblemente como vía para asegurarse la prestación por nacimiento y cuidado de menor o, en el caso de las mujeres, podría también deberse a la protección legal frente al despido durante el embarazo). Tras el nacimiento, para las mujeres, encontramos un incremento significativo y persistente del desempleo. Para los hombres, en cambio, el desempleo solo aumenta, aunque en todo caso en menor medida que para las mujeres, a partir del tercer año. En total, cinco años tras el nacimiento, la penalización por la maternidad en la probabilidad de estar desempleado de las madres respecto a los padres es de cinco puntos porcentuales.

Figura 2. Impacto del nacimiento del primer hijo en la probabilidad de estar desempleado/a.



Notas: la figura muestra el impacto estimado del nacimiento del primer hijo sobre la probabilidad de estar desempleado o desempleada, computado de manera separada para hombres (rosa) y mujeres (rojo) utilizando datos de sección cruzada. Los puntos reflejan cambios en puntos porcentuales (pp) respecto al nivel base observado en $t = -1$. Las barras representan los intervalos de confianza al 95%.
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

4. LA MATERNIDAD COMO UN TRABAJO ADICIONAL NO REMUNERADO

En la sección 3 se documenta cómo la llegada del primer hijo constituye un punto de inflexión en las trayectorias laborales de las mujeres, pero no de los hombres. Los resultados muestran que la maternidad implica para las mujeres una penalización significativa en términos de empleo e ingresos, mientras que en el caso de la paternidad para los hombres no se observan efectos negativos y, en algunos casos, incluso se registran leves mejoras. Para las mujeres la penalización en ingresos, además, no se recupera en el tiempo. Esta falta de convergencia se debe en gran parte a una menor tasa de empleo, a una reducción en el número de horas trabajadas y a cambios en el tipo de ocupaciones y sectores en los que se mueven.

Muchas mujeres optan en ese punto por empleos con mayor flexibilidad horaria, pero con menores salarios y menor estabilidad (Fernández-Kranz, Lacuesta y Rodríguez-Planas, 2013; De Quinto, Hospido y Sanz, 2021; Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2022). La literatura reciente pone de manifiesto que los cambios asociados a la llegada de un hijo no se restringen al ámbito profesional. Este acontecimiento transforma de manera sustancial la organización cotidiana del tiempo en los hogares, con repercusiones en múltiples dimensiones[6]. De ello se desprende una pregunta central: ¿a qué dedican las mujeres el tiempo que dejan de invertir en el trabajo remunerado tras la maternidad?

El tiempo es un recurso universal pero escaso: todas las personas disponen de veinticuatro horas diarias, cuya asignación entre distintas actividades resulta heterogénea entre individuos. Tradicionalmente, la división del trabajo entre hombres y mujeres ha sido explicada a partir de diferencias en salarios o en productividad relativa. Sin embargo, investigaciones recientes han puesto de manifiesto que la distribución de tareas refleja no solo decisiones de carácter individual asociadas a condiciones económicas o restricciones estructurales vinculadas a la oferta de empleo, sino también la influencia de arreglos intrafamiliares, normas sociales o expectativas de género[7]. La llegada de los hijos,

---

6 Para el efecto de la maternidad en la salud mental y consumo de antidepresivos por parte de las madres, véase el capítulo 10 de Laia Maynou y Judit Vall en esta misma obra.

7 Las restricciones estructurales vinculadas a la oferta de empleo se manifiestan en diversos rasgos del mercado laboral español. Entre ellos destacan la rigidez de los horarios y la elevada incidencia de las jornadas partidas y extensas, que incrementan el coste temporal de la maternidad

en particular, tiende a intensificar las diferencias de género en la asignación del tiempo, tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado –que incluye tareas domésticas y cuidados–, generando costes de oportunidad diferenciados entre hombres y mujeres.

Para estudiar las diferencias de género en la asignación del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado, recurrimos a las encuestas de uso del tiempo, que permiten registrar con precisión las actividades realizadas por las personas a lo largo de un día.

4.1. Distribución del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado

Analizamos la asignación del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado en España y Estados Unidos a partir de los microdatos de las respectivas encuestas nacionales de uso del tiempo. La muestra contiene hombres y mujeres de entre 16 y 50 años. Los datos corresponden a diarios del tiempo completados en España en los años 2002 y 2009, y en Estados Unidos en los años 2003-2023.

La tabla 1 presenta el promedio diario de horas dedicadas a distintas actividades por hombres y mujeres, diferenciando entre quienes tienen hijos y quienes no.

y dificultan la conciliación entre trabajo y familia. Asimismo, la dualidad laboral –con una elevada proporción de contratos temporales y escasas oportunidades de transición hacia empleos estables– limita la acumulación de capital humano y las posibilidades de progreso profesional de las mujeres tras la maternidad. Como documentan Guner *et al.* en el capítulo 2 de esta misma obra, estas características institucionales de la organización del trabajo en España no solo reducen la participación femenina y frenan el crecimiento salarial de las madres, sino que también refuerzan las desigualdades de género en ingresos y trayectorias laborales. El papel de las normas sociales se aborda con mayor profundidad en el capítulo 6 de Ferrer y Rodríguez-Moro de esta misma obra, donde analizan cómo las creencias sociales moldean las decisiones dentro del hogar.

Tabla 1. Promedio de horas diarias empleadas en distintas actividades.

	Hombres		Mujeres	
	Sin hijos	Con hijos	Sin hijos	Con hijos
España				
Horas diarias trabajo remunerado	5,519	6,270	4,130	2,991
	(4,255)	(4,202)	(3,948)	(3,582)
Horas diarias trabajo doméstico	1,119	1,146	2,748	3,952
	(1,571)	(1,582)	(2,517)	(2,631)
Trabajo doméstico rutinario	0,964	0,984	2,687	3,900
	(1,336)	(1,360)	(2,449)	(2,588)
Trabajo doméstico no rutinario	0,155	0,162	0,061	0,052
	(0,762)	(0,771)	(0,412)	(0,373)
Horas diarias de cuidados directos	0,066	0,598	0,147	1,448
	(0,512)	(1,150)	(0,738)	(1,828)
Observaciones	5.971	6.623	5.772	8.097
Estados Unidos				
Horas diarias trabajo remunerado	6,433	6,869	5,663	4,199
	(4,228)	(4,091)	(4,173)	(4,103)
Horas diarias trabajo doméstico	1,248	1,317	1,846	2,693
	(1,805)	(1,873)	(2,075)	(2,359)
Trabajo doméstico rutinario	1,011	1,030	1,753	2,599
	(1,467)	(1,507)	(1,955)	(2,276)
Trabajo doméstico no rutinario	0,237	0,287	0,093	0,094
	(0,997)	(1,072)	(0,547)	(0,510)
Horas diarias de cuidados directos	0,138	0,966	0,165	1,896
	(0,742)	(1,464)	(0,767)	(2,066)
Observaciones	10.859	16.612	9.354	23.979

Notas: La tabla muestra el promedio diario de horas dedicadas a actividades remuneradas y no remuneradas entre hombres y mujeres, distinguiendo entre aquellos con hijos y sin hijos, en España y Estados Unidos. La fuente de datos es el Multinational Time Use Study.

En España se observan diferencias de género muy marcadas. Los hombres con hijos trabajan más horas remuneradas al día (6,27) que los hombres sin hijos (5,52), lo que apunta a una posible intensificación del rol de proveedor tras la paternidad.

Entre las mujeres sucede lo contrario: las que son madres reducen de forma notable el tiempo dedicado al empleo (2,99 horas frente a 4,13 horas diarias).

En el ámbito del trabajo no remunerado en España las diferencias también son muy marcadas. Las mujeres con hijos dedican más horas al trabajo doméstico (3,95 horas diarias) que las mujeres sin hijos (2,75 horas), mientras que en los hombres apenas hay variación (1,15 frente a 1,12 horas). El aumento del tiempo dedicado al trabajo doméstico para las madres se concentra sobre todo en tareas rutinarias como cocinar, limpiar o lavar. Además, las mujeres con hijos invierten en promedio 1,45 horas diarias en cuidados directos, frente a solo 0,15 horas entre las que no tienen hijos. En los hombres, el cuidado también aumenta tras la paternidad (de 0,07 a 0,60 horas), aunque sigue siendo muy inferior al dedicado por las mujeres.

Si consideramos conjuntamente el trabajo remunerado y no remunerado, se observa que las mujeres con hijos en España acumulan más horas de trabajo total al día (8,39) que las mujeres sin hijos (7,03). Entre los hombres también existe un incremento (8,02 frente a 6,71 horas), aunque de menor magnitud. Esto indica que la caída en el empleo remunerado tras la maternidad no supone una reducción del esfuerzo total, sino un traslado del tiempo desde el mercado hacia el hogar, principalmente hacia tareas domésticas y de cuidado.

En Estados Unidos se observan patrones similares, aunque algo menos pronunciados que en España. Los hombres con hijos trabajan más horas remuneradas (6,87 diarias) que los hombres sin hijos (6,43), mientras que las mujeres con hijos trabajan menos (4,20 frente a 5,66 horas). En el trabajo doméstico también aparece una brecha significativa entre mujeres (2,69 frente a 1,85 horas), aunque de menor magnitud que la española. El cuidado infantil, en cambio, aumenta de manera muy marcada tras la maternidad: de 0,17 a 1,90 horas diarias en las mujeres, con una intensidad superior a la observada en España. Entre los hombres también crece la dedicación al cuidado, pero sigue situándose muy por debajo de la femenina.

En resumen, la evidencia muestra que la llegada de los hijos intensifica la especialización de género en la organización del tiempo: las mujeres asumen una mayor carga de trabajo no remunerado, en particular en cuidados y tareas domésticas, mientras que los hombres tienden a mantener o incluso aumentar su dedicación al empleo remunerado. Esta especialización resulta más acusada en España que en Estados Unidos, lo que refleja un patrón más tradicional de roles de género en el contexto español y contribuye a explicar por qué la penalización laboral por maternidad es más severa en España que en otros países. Estos

resultados son consistentes con la literatura previa sobre uso del tiempo e inequidades de género en el ámbito laboral y doméstico (Bianchi, 2011; Sevilla-Sanz, Giménez-Nadal y Fernández, 2010; Giménez-Nadal y Sevilla, 2012).

Más allá del empleo en el mercado, hombres y mujeres distribuyen de forma desigual su tiempo en actividades esenciales para el sostenimiento del hogar, que no están remuneradas. Entre ellas se incluyen las tareas domésticas –como cocinar, limpiar o planchar– y el cuidado de terceros, que recaen de manera desproporcionada en las mujeres, especialmente tras la maternidad. En la subsección 4.2 profundizamos en cómo y cuándo se originan estas diferencias, centrándonos en el momento clave del nacimiento del primer hijo.

4.2. Penalización por maternidad en el uso del tiempo

El análisis empírico de las diferencias de género en el uso del tiempo ha estado tradicionalmente limitado por la falta de datos longitudinales que permitan observar cómo cambia tras la maternidad o paternidad. En este contexto, el pseudo-estudio de eventos se presenta como una herramienta metodológica especialmente útil, ya que permite reconstruir trayectorias sintéticas a partir de datos de corte transversal. A continuación, estimamos el pseudo-estudio de eventos descrito en la sección 2 utilizando datos de uso del tiempo de Estados Unidos de una secuencia de secciones cruzadas para el periodo 2003-2023. El análisis se restringe a Estados Unidos, dado que esta metodología exige un volumen elevado de observaciones. En el caso de España, únicamente se dispone de información transversal correspondiente a 2002 y 2009, con un tamaño muestral insuficiente, lo que imposibilita su aplicación.

El nacimiento de un hijo representa una transformación profunda en la organización cotidiana del tiempo de las personas, especialmente durante los primeros años de vida del menor. La literatura ha documentado de forma consistente que este evento refuerza los patrones tradicionales de especialización por género dentro del hogar: las mujeres asumen una mayor carga de trabajo no remunerado, mientras que los hombres tienden a mantener –o incluso aumentar– su dedicación al trabajo remunerado. Así, Aguilar-Gómez, Arceo-Gómez y De la Cruz Toledo (2019) muestran que, en México, el nacimiento del primer hijo incrementa en promedio 15 horas semanales el tiempo que las mujeres dedican a tareas domésticas, cifra que alcanza las 20 horas entre aquellas que continúan trabajando fuera del hogar. En el Reino Unido, Moro y Román (2024) encuentran

un aumento de 8 horas semanales para las mujeres, frente a solo 2 horas para los hombres. Además, como documentan Costa-Font y Fleche (2020), muchas madres optan por empleos a tiempo parcial como estrategia de conciliación además de experimentar una reducción significativa en sus horas de sueño.

La figura 3 presenta los resultados de este ejercicio, estimando el impacto del nacimiento del primer hijo sobre el número de horas diarias dedicadas a distintas actividades (trabajo remunerado, trabajo doméstico no remunerado, cuidados a terceros y ocio). El análisis se basa en comparaciones entre individuos emparejados por características observables como año, edad, nivel educativo, estado civil y lugar de residencia (urbana o rural), lo que permite aproximar con mayor precisión el efecto causal del evento.

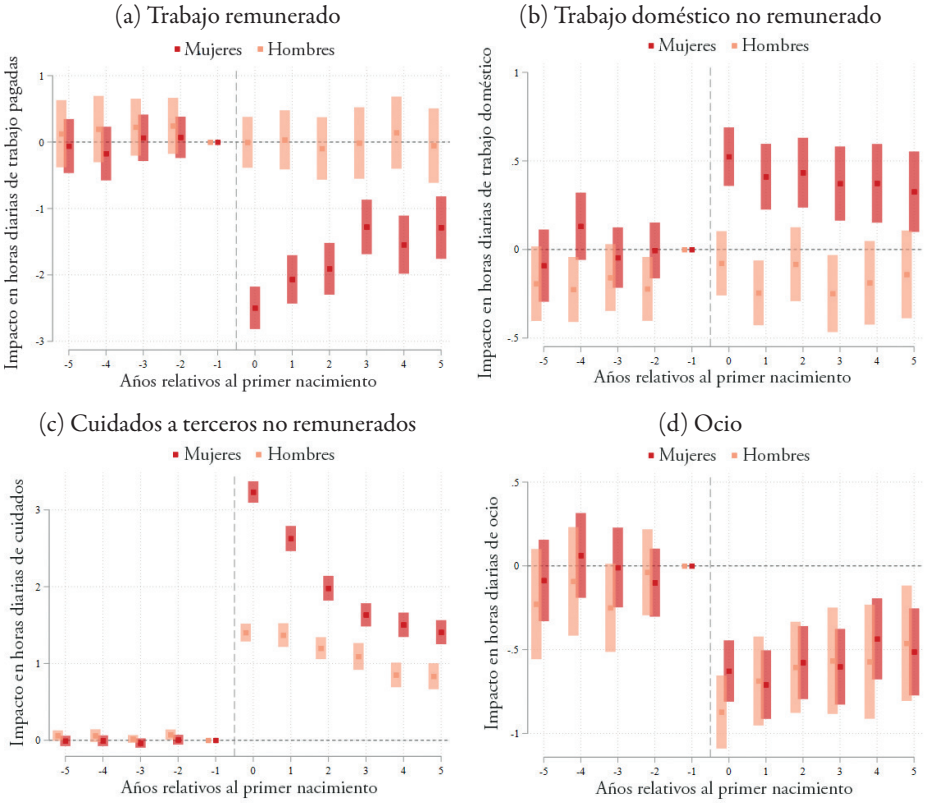
Comenzamos el análisis empírico centrándonos en dos categorías de uso del tiempo ampliamente estudiadas en la literatura: el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado. Ambas categorías han sido previamente estudiadas con datos longitudinales mediante la metodología de eventos descrita en las ecuaciones (1) - (3), lo que permite comparar nuestros resultados con la evidencia existente.

En primer lugar, la figura 3a muestra el impacto del nacimiento del primer hijo sobre el tiempo dedicado al trabajo remunerado. En el caso de las madres, se observa una caída inmediata de aproximadamente tres horas diarias en el año del nacimiento. Aunque esta reducción tiende a moderarse en los años posteriores, el tiempo de trabajo remunerado nunca se recupera completamente. En contraste, los padres no experimentan cambios estadísticamente significativos en su jornada laboral, lo que refleja una notable estabilidad en su participación en el empleo remunerado. Este patrón es coherente con lo documentado en estudios longitudinales previos y refuerza la validez del enfoque aplicado.

En segundo lugar, la figura 3b recoge los efectos sobre el trabajo no remunerado. Tras el nacimiento del hijo, las madres incrementan su dedicación a tareas domésticas en media hora diaria, un cambio que se mantiene estable a lo largo del tiempo.

El tiempo dedicado al cuidado infantil (figura 3c) aumenta de forma aún más marcada (en torno a tres horas diarias) inmediatamente después del nacimiento. Aunque esta dedicación disminuye progresivamente conforme el niño crece, se estabiliza en torno a una hora diaria cuando el menor alcanza los tres años. En el caso de los padres, también se observa un aumento en el tiempo dedicado al cuidado, aunque más moderado: algo más de una hora diaria, que se reduce paulatinamente con el tiempo.

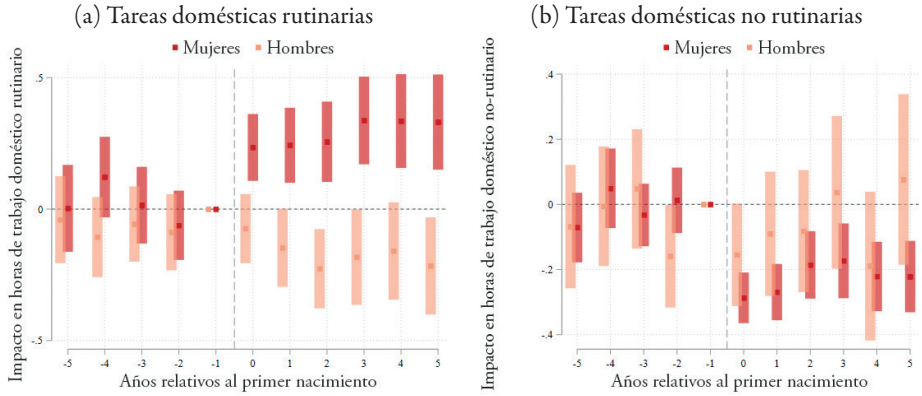
Figura 3. Impacto del nacimiento del primer hijo en el número de horas diarias dedicadas a distintas actividades por los nuevos padres.



Notas: Los gráficos presentan el impacto promedio del nacimiento del primer hijo en las horas diarias que los nuevos padres dedican a distintas actividades (trabajo remunerado, trabajo doméstico, cuidados y ocio), computado de manera separada para hombres (rosa) y mujeres (rojo). Los puntos reflejan cambios respecto al nivel base observado en $t = -1$. Las barras representan los intervalos de confianza al 95%. Las variables dependientes estudiadas son horas diarias dedicadas a trabajo remunerado (actividad principal), horas diarias dedicadas a trabajos domésticos no remunerados (cocinar, limpiar, planchar, hacer la compra, etc.), horas diarias dedicadas a cuidado de terceros (niños, ancianos y otros adultos dependientes) y horas dedicadas a ocio (leer, ver la TV, ir al cine, restaurantes, etc.) En la muestra, se imputan cero horas a quienes declararon no haber dedicado tiempo a una determinada actividad.
Fuente: Multinational Time Use Study.

Por último, analizamos el impacto del nacimiento en el tiempo de ocio personal, actividades como salir a restaurantes, asistir a eventos culturales o practicar deportes (figura 3d). La evidencia muestra que ambos progenitores reducen este tipo de actividades en aproximadamente media hora diaria tras el nacimiento.

Figura 4. Impacto del nacimiento del primer hijo en el número de horas diarias dedicadas a distintas actividades por los nuevos padres.



Notas: Los gráficos presentan el impacto promedio del nacimiento del primer hijo en las horas diarias que los nuevos padres dedican a tareas domésticas rutinarias (cocinar, limpiar, planchar, poner lavadoras, etc.) y a tareas domésticas no-rutinarias (pequeñas reparaciones de mantenimiento del hogar y el coche, jardinería, y otros trabajos domésticos); computado de manera separada para hombres (rosa) y mujeres (rojo). Los puntos reflejan cambios respecto al nivel base observado en $t = -1$. Las barras representan los intervalos de confianza al 95%. En la muestra, se imputan cero horas a quienes declararon no haber dedicado tiempo a una determinada actividad.
Fuente: Multinational Time Use Study.

En la figura 4 descomponemos el trabajo doméstico en dos categorías: a) tareas rutinarias (cocinar, limpiar, lavar, planchar, etc.); y b) no rutinarias (reparaciones, mantenimiento, jardinería, etc.). Se observa que las madres aumentan su dedicación a tareas rutinarias en media hora diaria, y esta diferencia persiste de forma sostenida en el tiempo. En cambio, su participación en tareas no rutinarias disminuye tras el nacimiento, consolidando así una distribución del trabajo doméstico más segmentada por género. En el caso de los padres, el patrón es inverso al observado en las madres: se reduce su dedicación a tareas domésticas rutinarias, pero se da un ligero aumento –aunque impreciso– en las tareas no rutinarias.

Estos resultados son coherentes con la llamada teoría de las esferas separadas en el trabajo doméstico (Jessen *et al.*, 2023). Según este enfoque, la división de tareas dentro del hogar no solo es desigual en términos de tiempo, sino también en cuanto a la naturaleza cualitativa de las actividades realizadas. Las mujeres tienden a concentrarse en tareas rutinarias –como cocinar, limpiar o hacer la colada– que se repiten diariamente, ofrecen poca flexibilidad horaria y están estrechamente vinculadas al tamaño del hogar y al cuidado directo. Los hombres, por el contrario,

suelen encargarse de tareas no rutinarias –como reparaciones o jardinería– que son más esporádicas y permiten una mayor autonomía en su ejecución.

Por último, la tabla A4 muestra estadísticos descriptivos de las variables en el año anterior al nacimiento ($t = -1$) y en el año del nacimiento ($t = 0$), tanto para padres y madres como los correspondientes a sus observaciones emparejadas. Las características utilizadas para el emparejamiento (año, edad, nivel educativo, estado civil y lugar de residencia) muestran un alto grado de similitud entre grupos, lo que refuerza la validez del diseño. Para las variables referidas al uso del tiempo, se aprecian diferencias notables entre $t = -1$ y $t = 0$ especialmente para las mujeres, lo que ilustra el impacto inmediato y sustancial de la maternidad.

5. CONCLUSIONES

En este capítulo hemos revisado en detalle el concepto y la medición de la penalización por maternidad, definida como la caída relativa en el empleo e ingresos laborales de las mujeres respecto a los hombres tras la llegada de su primer hijo (en inglés, *child penalty*). Esta penalización representa una fuente importante para la persistente desigualdad de género en el mercado laboral.

El capítulo incluye además varios análisis empíricos para España utilizando metodologías complementarias y aportando resultados novedosos para dimensiones menos exploradas. Por un lado, se analizan las penalizaciones laborales mediante un estudio de eventos con datos administrativos longitudinales de la MCVL y un pseudo-estudio de eventos con datos transversales de la EPA. Los resultados en ambos casos revelan que los trabajadores y trabajadoras siguen trayectorias laborales similares antes de convertirse en padres y madres.

Sin embargo, el nacimiento del primer hijo marca un punto de inflexión decisivo en la trayectoria laboral de las mujeres. Tras el embarazo y especialmente después del nacimiento, la probabilidad de empleo de las madres cae significativamente, alcanzando su nivel más bajo aproximadamente un año después del nacimiento. Aunque se observa una leve recuperación en los años siguientes, la probabilidad de estar empleada nunca vuelve a alcanzar los niveles previos al nacimiento durante los cinco años posteriores al evento. Este patrón contrasta claramente con la trayectoria laboral de los hombres, cuya probabilidad de empleo no solo permanece estable durante todo el período analizado, sino que muestra incluso una leve mejora tras convertirse en padres. Los resultados obtenidos con la EPA respaldan estas conclusiones.

Por otro lado, se analiza en qué tareas ocupan su tiempo aquellas mujeres que salen del empleo o reducen drásticamente su dedicación laboral tras convertirse en madres. Utilizando datos comparativos entre España y Estados Unidos de encuestas de uso del tiempo, mostramos que las mujeres reducen considerablemente su dedicación al trabajo remunerado tras la maternidad, mientras aumentan significativamente su tiempo destinado a tareas domésticas rutinarias y al cuidado infantil. Por el contrario, los hombres mantienen o incrementan ligeramente su dedicación al trabajo remunerado y aumentan de forma moderada únicamente su participación en tareas domésticas no rutinarias.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar-Gómez, S., Arceo-Gómez, E. y De la Cruz Toledo, E. (2019). "Inside the black box of child penalties: Unpaid work and household structure". En: *Available at SSRN* 3497089.

Albanesi, S., Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2023). "Families, labor markets, and policy". En: *Handbook of the Economics of the Family*. Vol. 2. Elsevier, pp. 255-326.

Angelov, N., Johansson, P. y Lindahl, E. (2016). "Parenthood and the gender gap in pay". En: *Journal of labor economics* 34.3, pp. 545-579.

Bertrand, M., Goldin, C. y Katz, L.F. (2010). "Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors". En: *American economic journal: applied economics* 2.3, pp. 228-255.

Bianchi, S.M. (2011). "Family change and time allocation in American families". En: *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 638.1, pp. 21-44.

Blau, F.D. y Kahn, L.M. (2017). "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations". En: *Journal of Economic Literature* 55.3, pp. 789-865.

Budig, M.J. y England, P. (2001). "The Wage Penalty for Motherhood". En: *American Sociological Review* 66.2, pp. 204-225.

Cortés, P. y Pan, J. (2020). "Children and the remaining gender gaps in the labor market". En: *Journal of Economic Perspectives* 34.1, pp. 101-122.

Costa-Font, J. y Fleche, S. (2020). "Child sleep and mother labour market outcomes". En: *Journal of Health Economics* 69, 102258.

De Quinto, A., Hospido, L. y Sanz, C. (2021). "The child penalty in Spain". En: SERIEs – *Journal of the Spanish Economic Association*, 12, pp. 585-606.

Deaton, A. (1985). "Panel data from time series of cross-sections". En: *Journal of Econometrics* 30.1-2, pp. 109-126.

Fernández-Kranz, D., Lacuesta, A. y Rodríguez-Planas, N. (2013). "The Motherhood Earnings Dip: Evidence from Administrative Records". En: *Journal of Human Resources* 48 (1), pp. 169-197.

Gimenez-Nadal, J.I. y Sevilla, A. (2012). "Trends in time allocation: A cross-country analysis". En: *European Economic Review* 56.6, pp. 1338-1359.

Ginja, R., Karimi, A. y Xiao, M. (2020). "Parenthood, family friendly firms, and the gender gaps in early work careers". En: *Journal of Labor Economics* 38.3, pp. 737-778.

Goldin, C. (2021). Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity. Princeton University Press.

Guirola, L., Hospido, L. y Weber, A. (2024). "Family and Career: An Analysis across Europe and North America". En: *Fiscal Studies* 45.2, pp. 243-257.

Hupkau, C. y Ruiz-Valenzuela, J. (2022). "Work and children in Spain: Challenges and opportunities for equality between men and women". En: SERIEs 13, pp. 243-268.

Jessen, J. *et al.* (2023). "Separate Housework Spheres".

Kleven, H., Landais, C. y Leite-Mariante, G. (2023). The child penalty atlas. Working Paper w31042. *National Bureau of Economic Research*.

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. y Zweimüller, J., (2019). "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations." *AEA Papers and Proceedings* 109: 122-126.

Kleven, H., Landais, C. y Søgaard, J.E. (2019). "Children and gender inequality: Evidence from Denmark". En: *American Economic Journal: Applied Economics* 11.4, pp. 181-209.

Kleven, H., Landais, C. y Søgaard, J.E. (2021). "Does biology drive child penalties? Evidence from biological and adoptive families". En: *American Economic Review: Insights* 3.2, pp. 183-198.

Kleven, H., Landais, C. y Yuchtman, N. (2022). The geography of child penalties and gender norms: Evidence from the United States. Working Paper w28668. *National Bureau of Economic Research*.

Kunze, A. (2018). "The effects of children on women's employment and earnings: Evidence from Norway". En: *European Economic Review* 109, pp. 73-85.

Kuziemko, I., *et al.* (2018). "The mommy effect: Do women anticipate the employment effects of motherhood?" En: *American Economic Review: Papers and Proceedings* 108, pp. 161-165.

Lundberg, S. (2005). "The division of labor by new parents: does child gender matter?" En: *Labour Economics* 12.3, pp. 423-444.

Lundborg, P., Plug, E. y Rasmussen, A.W. (2017). "Can women have children and a career? IV evidence from IVF treatments". En: *American Economic Review* 107.6, pp. 1611-1637.

Manning, A. y Petrongolo, B. (2008). "The part-time pay penalty for women in Britain". En: *The Economic Journal* 118.526, F28-F51.

Moro, B.R. y Román, O. (2024). "Children, Household Specialization and Relationship Quality".

Nix, E. y Nielsson, A. (2019). "The Child Penalty in Same-Sex Couples". En: *Economics Letters* 182, pp. 61-64.

Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2017). "The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries". En: *Journal of Economic Perspectives* 31.1, pp. 205-230.

Sevilla-Sanz, A., Gimenez-Nadal, J.I. y Fernández, C. (2010). "Gender roles and the division of unpaid work in Spanish households". En: *Feminist Economics* 16.4, pp. 137-184.

Waldfogel, J. (1998). "The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference?" En: *Journal of Labor Economics* 16.3, pp. 505-545.

ANEXO

A.1. Tabla resumen de los estudios principales

Tabla A1. Resumen de estudios sobre la penalización por maternidad y la brecha salarial de género.

Estudio	Contexto	Conclusión principal
Waldfogel (1998)	EE. UU. y Reino Unido	Examina la brecha salarial entre madres y mujeres sin hijos, destacando el impacto de las políticas de permiso por maternidad en la reducción de esta brecha.
Manning y Petrongolo (2008)	Gran Bretaña	Identifica una penalización salarial para mujeres que trabajan a tiempo parcial, contribuyendo a la brecha salarial de género tras la maternidad.
Bertrand, Goldin y Katz (2010)	EE. UU. (MBAs)	Descompone las diferencias salariales por género entre factores: rendimiento académico, interrupciones laborales y horas trabajadas. La maternidad explica gran parte de la brecha.
Blau y Kahn (2017)	EE. UU.	Muestra que la fertilidad es el principal factor explicativo de la brecha salarial de género, incluso controlando por educación y experiencia laboral.
Goldin (2021)	EE. UU. (análisis histórico)	Analiza la evolución de la brecha salarial de género, mostrando el impacto persistente de la maternidad en las oportunidades profesionales de las mujeres.

Tabla A2. Resumen de estudios sobre la penalización por maternidad y la brecha salarial de género (continuación).

Estudio	Contexto	Conclusión principal
Angelov, Johansson y Lindahl (2016)	Suecia	Primer estudio en usar datos administrativos y diferencias-en-diferencias para estimar el efecto causal de la paternidad en hombres y mujeres.
Lundborg, Plug y Rasmussen (2017)	Dinamarca	Usa fertilización in vitro como instrumento para la fertilidad, encontrando una penalización salarial sustancial y persistente en mujeres tras la maternidad.
Kleven, Landais y Søgaard (2019)	Dinamarca	Generaliza el uso de estudios de eventos para identificar el impacto causal de la maternidad en la brecha salarial de género, acuñando el término "penalización por maternidad".
Kleven, Landais y Søgaard (2019)	Comparación internacional	Encuentra que la penalización por maternidad es generalizada en países desarrollados, pero varía en magnitud según normas sociales y políticas familiares.

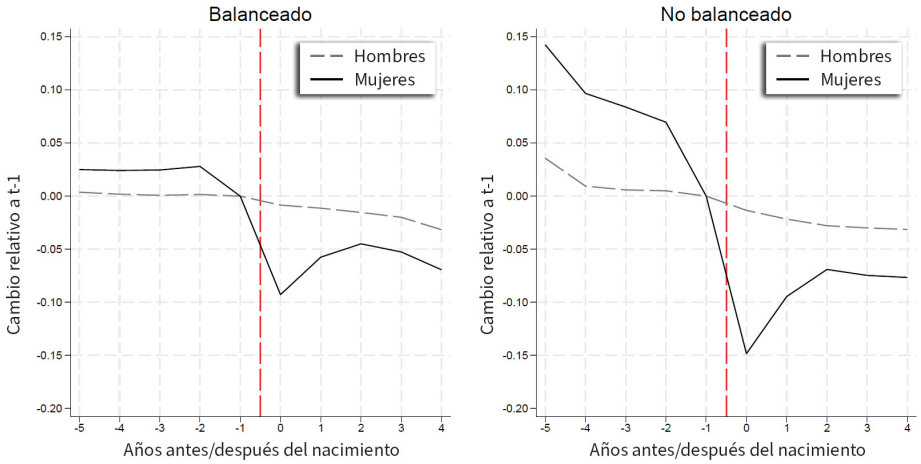
Ginja, Karimi y Xiao (2020)	Suecia	Examina el impacto de la paternidad en trayectorias laborales y el papel de políticas empresariales en mitigar sus efectos negativos sobre las mujeres.
Kleven, Landais y Leite-Mariante (2023)	Comparación internacional	Presenta el "Atlas de la penalización por maternidad", documentando la variabilidad internacional en la penalización económica tras la maternidad.

Tabla A3. Resumen de estudios sobre la penalización por maternidad y la brecha salarial de género (continuación).

Estudio	Contexto	Conclusión principal
Lundberg (2005)	EE. UU.	Encuentra que el género del hijo afecta la división del trabajo entre padres, con implicaciones para la participación laboral de las madres.
Kunze (2018)	Noruega	Analiza los efectos de la maternidad en empleo e ingresos, mostrando una penalización salarial significativa para mujeres y una prima para hombres.
Kuziemko *et al.* (2018)	EE. UU. y Reino Unido	Muestra que las mujeres subestiman el impacto laboral de la maternidad y la probabilidad de convertirse en amas de casa.
Nix y Nielsson (2019)	Dinamarca	Estudia la penalización por maternidad en parejas del mismo sexo, encontrando efectos similares a los de parejas heterosexuales.
Cortés y Pan (2020)	Revisión de literatura	Analiza diversas explicaciones de por qué la crianza impacta diferencialmente a hombres y mujeres.
Kleven, Landais y Søgaard (2021)	Comparación biológica	Explora si la biología impulsa la penalización por maternidad, concluyendo que las normas sociales e instituciones son los principales factores.
Albanesi, Olivetti y Petrongolo (2023)	EE. UU.	Analiza el papel de la familia, el mercado laboral y las políticas en la persistencia de la brecha de género tras la maternidad.

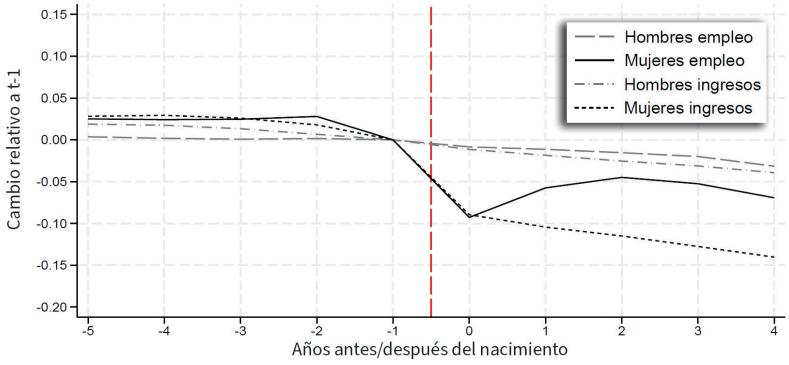
A.2. Impacto del nacimiento del primer hijo en la probabilidad de estar empleado/a y en ingresos laborales

Figura A1. Impacto del nacimiento del primer hijo en la probabilidad de estar empleado/a.



Notas: La figura muestra el impacto estimado del nacimiento del primer hijo sobre la probabilidad de estar empleado o empleada, utilizando datos longitudinales de la MCVL (paneles balanceado y no balanceado). Los coeficientes reflejan cambios porcentuales respecto al nivel base observado en $t = -1$. Las estimaciones incluyen controles no paramétricos para la edad del progenitor, así como efectos temporales de calendario.

Figura A2. Impacto del nacimiento del primer hijo en la probabilidad de estar empleado/a y en los ingresos laborales.



Notas: la figura muestra el impacto estimado del nacimiento del primer hijo sobre la probabilidad de estar empleado o empleada y sobre los ingresos laborales, utilizando datos longitudinales de la MCVL (panel balanceado). Los coeficientes reflejan cambios porcentuales respecto al nivel base observado en t=−1. Las estimaciones incluyen controles no paramétricos para la edad del progenitor, así como efectos temporales de calendario.

A.3. Características socioeconómicas de los nuevos padres y de sus observaciones emparejadas

Tabla A4. Características de los nuevos padres y de sus observaciones emparejadas.

	Padres emparejados		Madres emparejadas	
	t = −1	t = 0	t = −1	t = 0
Características usadas en el emparejamiento				
Edad	32,23 (7,35)	32,90 (6,70)	31,62 (9,12)	31,68 (8,34)
En pareja (%)	0,95 (0,22)	0,96 (0,20)	0,81 (0,39)	0,85 (0,35)
Zona urbana/rural	1,06 (0,50)	1,06 (0,46)	1,03 (0,67)	1,03 (0,60)
Código de educación	4,68 (0,97)	4,75 (0,93)	4,70 (0,97)	4,78 (0,93)
Características variables				
Personas en el hogar	2,02 (0,38)	3,09 (0,49)	1,90 (0,45)	3,09 (0,61)
Empleo (%)	0,93 (0,26)	0,95 (0,22)	0,87 (0,34)	0,70 (0,46)
Horas diarias de trabajo remunerado	4,55 (4,63)	4,31 (4,45)	3,55 (4,14)	2,21 (3,63)
Horas diarias de trabajo doméstico	1,93 (2,30)	1,89 (2,17)	2,45 (2,38)	2,49 (2,09)
Horas diarias de cuidados a terceros	0,13 (0,63)	1,90 (2,36)	0,19 (0,91)	3,50 (2,63)
Horas diarias dedicadas a cuidado personal	0,62 (0,56)	0,61 (0,65)	0,93 (0,85)	0,80 (0,86)
Horas diarias de TV/Radio	2,48 (2,47)	2,13 (2,17)	2,32 (2,31)	1,83 (1,91)
Horas diarias de sueño	8,72 (2,08)	8,48 (1,89)	9,05 (2,12)	8,73 (1,90)
Tiempo diario dedicado a comidas o snacks (minutos)	52,96 (42,71)	57,44 (42,75)	50,14 (45,38)	50,14 (43,22)
Observaciones	1.380	1.745	1.942	2.552

Notas: desviaciones estándar en paréntesis.

Capítulo 4
BRECHAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL

Cristina Bellés-Obrero
Instituto de Análisis Económico (IAE CSIC)
https://orcid.org/0000-0002-0629-5546

Anastasia Terskaya
Universitat de Barcelona - IEB
https://orcid.org/0000-0001-7693-7578

Resumen

Existen dos brechas de género claramente identificadas en el ámbito educativo. La primera está relacionada con el rendimiento académico: las chicas suelen obtener mejores resultados y alcanzar niveles educativos más altos que los chicos. Esta diferencia es especialmente evidente en contextos socioeconómicos desfavorecidos. La segunda brecha tiene que ver con la elección de campos de estudio. Tanto en la educación secundaria como en la universitaria, hombres y mujeres tienden a especializarse en áreas diferentes. Como consecuencia, las mujeres se concentran de forma desproporcionada en disciplinas que suelen ofrecer menores oportunidades económicas y salarios más bajos.

Este capítulo comienza presentando estos hechos de manera clara y respaldada con datos estadísticos específicos del contexto educativo español. En un segundo apartado se analizan los distintos factores que contribuyen a explicar estas diferencias en el rendimiento académico entre ambos géneros. Finalmente, se concluye evaluando el papel que podrían desempeñar las políticas públicas en la reducción de estas brechas educativas de género.

1. UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO BASADO EN DATOS

1.1. Menor desempeño educativo de los chicos

La ventaja educativa de las mujeres se refleja en múltiples aspectos y se encuentra presente desde las etapas más tempranas de la escolarización hasta la educación universitaria.

El primer indicio del mayor rendimiento académico de las mujeres se manifiesta en las menores tasas de repetición escolar en primaria y secundaria. El panel A de la figura 1 muestra la tasa de estudiantes repetidores durante el año académico 2021-2022 en España, para todos los cursos de educación primaria y educación secundaria obligatoria (ESO). A pesar de que, en primaria, las tasas de repetición son relativamente bajas (entre el 1% y el 3%), se aprecia un patrón claro: en todos los cursos, el porcentaje de repetidores es siempre más alto entre los chicos que entre las chicas. Por ejemplo, el 2,9% de los niños repitió primero de primaria, en comparación con el 2,2% de las niñas.

En la ESO, las tasas de repetición se incrementan considerablemente, oscilando entre el 7% y el 9%, con una brecha de género aún más marcada. En todos los cursos, los chicos presentan tasas de repetición notablemente mayores que las chicas. Por ejemplo, en primero de la ESO, repitió curso el 8,6% de los chicos, comparado con el 5,9% de las chicas. Estas diferencias entre ambos géneros se mantienen en cursos superiores.

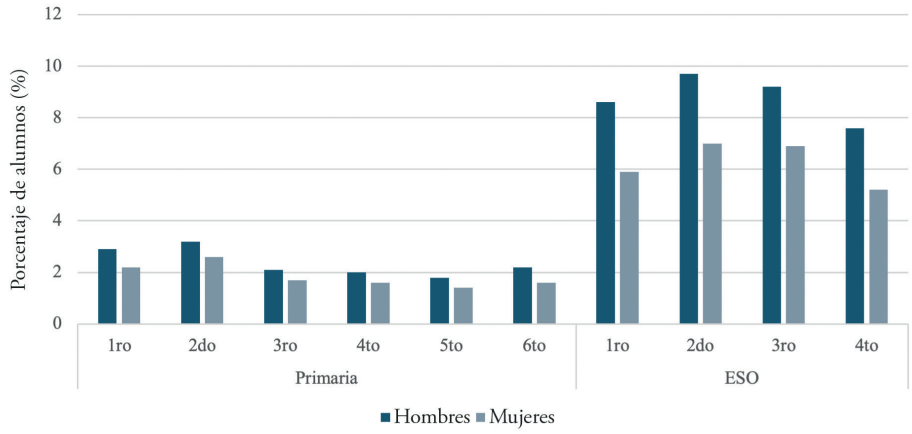
Para confirmar que estas diferencias no reflejan irregularidades derivadas del impacto del Covid-19, en el panel B de la figura 1 se presenta la evolución del porcentaje de estudiantes repetidores en todos los cursos de la ESO desde el año académico 2007-2008 hasta el 2022-2023. Se observa una disminución en la brecha de género en las tasas de repetición, que pasa de 3,8 puntos porcentuales en 2007-2008 a 2,4 puntos porcentuales en 2022-2023. Pese a esa reducción, la brecha sigue siendo positiva en todos los años analizados. Además, se observa una reducción en la tasa de repetición durante el año del Covid-19 (2020-2021), donde la brecha de género se redujo de manera temporal a 1,5 puntos porcentuales.

¿Cómo se compara la brecha de género en el rendimiento académico en España respecto a otros países de la Unión Europea (UE)? Para tratar esta cuestión, utilizaremos como indicador la tasa de abandono temprano de la educación y la formación. Este indicador mide el porcentaje de individuos entre 18 y 24 años que han completado como máximo la ESO y no participan en

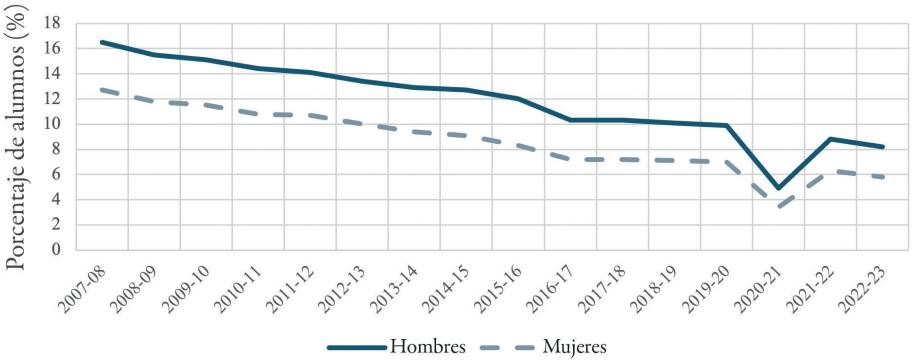
educación o formación adicional. Es uno de los indicadores educativos más utilizados y, al construirse de forma homogénea para todos los países, facilita la comparación internacional.

Figura 1. Tasa de alumnado repetidor.

Panel A: Porcentaje de alumnado repetidor, año académico 2021-2022



Panel B: Porcentaje de alumnado repetidor de ESO por periodo y sexo. Todos los cursos



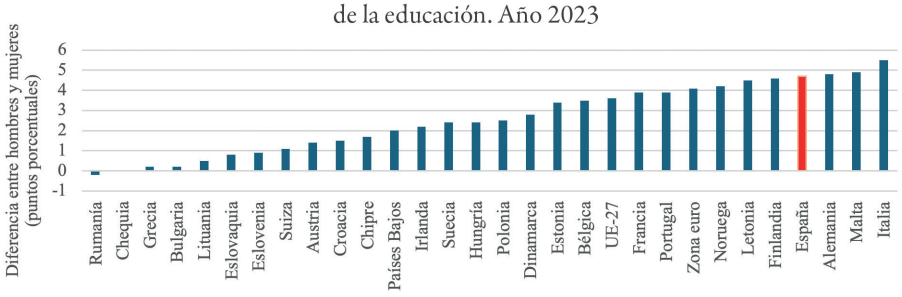
Fuente: Estadística de las Enseñanzas no Universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

De acuerdo con cifras del EUROSTAT correspondientes al año 2023, España registró la tercera tasa más alta de abandono temprano de la educación en la UE, con un 16% en hombres y un 11,3% en mujeres, solo superada por Rumanía e Islandia. El panel A de la figura 2 muestra la brecha de género en este

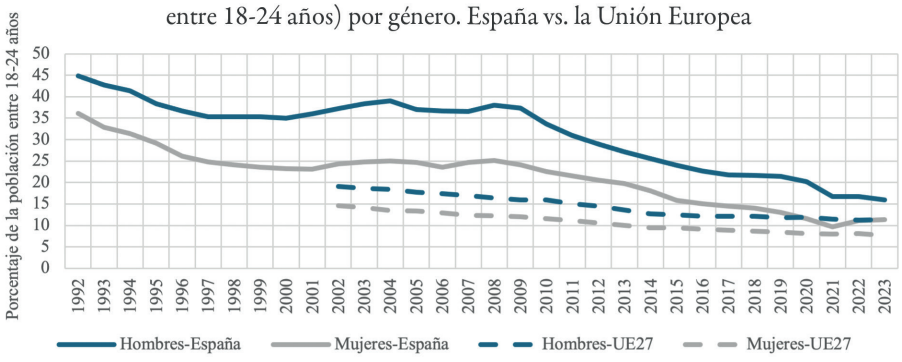
indicador en los países de la UE, resaltando que España también presenta una de las mayores diferencias por género, con 4,7 puntos porcentuales. Únicamente Italia (con 5,5 puntos), Malta (con 4,9 puntos) y Alemania (con 4,8 puntos) exhiben brechas más amplias.

Figura 2. Abandono temprano de la educación.

Panel A: Brecha de género (hombres vs. mujeres) en el abandono temprano de la educación. Año 2023



Panel B: Tasa de abandono temprano de la educación (porcentaje de la población entre 18-24 años) por género. España vs. la Unión Europea



Fuente: Eurostat.

En el panel B de la figura 2 se ilustra la evolución histórica de la tasa de abandono temprano de la educación en España (1992–2023) comparada con la media de la UE-27 (2002-2023), separada por género. Durante este periodo analizado, España muestra una notable reducción de esta tasa tanto en hombres como en mujeres. En 1992, la tasa de abandono temprano alcanzaba el 44,9% en hombres y el 36,1% en mujeres. Para los hombres, esta tasa disminuyó hasta el año 2000, aunque posteriormente se mantuvo en niveles relativamente altos (entre el 37% y el 39%) durante el periodo 2002-2009. La tendencia entre las

mujeres fue parecida, aunque la estabilización se produjo en niveles más bajos, alrededor del 24%-25% durante el mismo periodo. En 2004, la brecha de género alcanzó su punto más alto registrando una diferencia de 14 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. La estabilización de las tasas de abandono temprano durante ese período podría haber sido consecuencia del rápido crecimiento económico, particularmente impulsado por el sector de la construcción, que generó una alta demanda de trabajadores poco cualificados. Esta demanda, predominantemente orientada hacia el empleo masculino, motivó a muchos jóvenes, especialmente hombres, a abandonar la educación formal para incorporarse al mercado laboral, agravando así la brecha de género en el abandono escolar temprano (Aparicio-Fenoll, 2016; Lacuesta *et al.*, 2020).

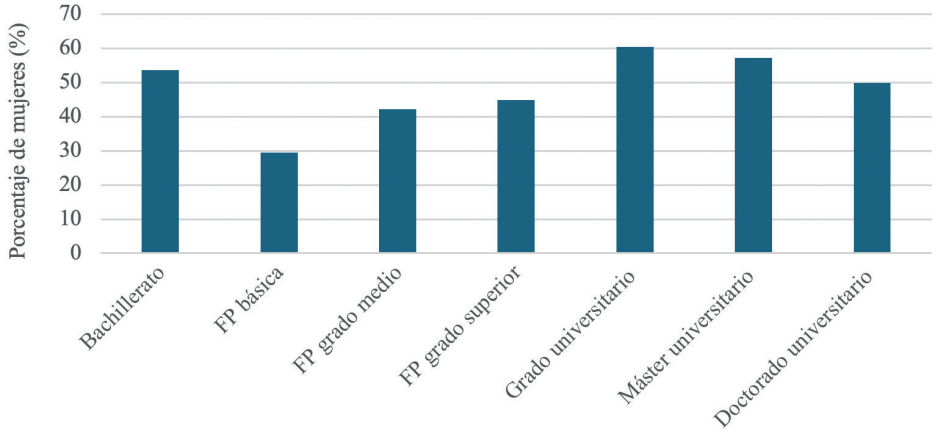
A partir de 2009, tanto las tasas generales de abandono temprano como la brecha de género comenzaron a disminuir gradualmente en España. Concretamente, la diferencia de género pasó de un 13,3% en 2009 a un 4,7% en 2023. En cambio, en el resto de la Unión Europea, aunque también disminuyó la tasa de abandono temprano para ambos sexos durante todo el periodo de análisis (2002-2023), la reducción en la brecha de género fue menos marcada, pasando del 4,5% en 2002 al 3,6% en 2023.

Hasta ahora, nos hemos centrado en las brechas de género en la educación obligatoria. Sin embargo, una vez finalizada la ESO, los estudiantes en España tienen diversas opciones educativas para continuar su formación. Por un lado, pueden optar por el Bachillerato, que es la vía académica más directa para acceder posteriormente a estudios universitarios (grados, másteres y doctorado). Por otro lado, también existe la opción de seguir itinerarios de formación vocacional, matriculándose en formación profesional (FP) básica (para aquellos que no completaron la ESO), de grado medio o de grado superior. Surge entonces la pregunta: ¿existen también diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las trayectorias educativas que eligen después de la ESO? Para responder a esta cuestión, analizamos el porcentaje de mujeres que se matriculan en las diferentes vías educativas postobligatorias.

La figura 3 muestra que, durante el curso académico 2021-2022, el 53,7% de los estudiantes matriculados en bachillerato eran mujeres. En cambio, la presencia de mujeres en FP es considerablemente menor: solo constituyen el 29,5% de los estudiantes en FP básica, el 42,2% en FP de grado medio y el 44,9% en FP de grado superior. En el ámbito de la educación universitaria, la participación de las mujeres es más alta, con un 60,5% en los estudios de grado y un 57,2% en los

másteres. Sin embargo, esta proporción disminuye en los programas de doctorado, donde las mujeres conforman solo el 49,9% del total del alumnado matriculado.

Figura 3. Porcentaje de mujeres matriculadas. Año académico 2021-2022.



Fuente: Estadística de las Enseñanzas no Universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes; Estadísticas Universitarias del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

La menor proporción de hombres matriculados en la universidad es coherente con su menor matriculación y rendimiento académico en bachillerato, así como con sus mayores tasas de abandono temprano (véase figura 2). Por ejemplo, durante el curso académico 2021-2022, la tasa de repetición en bachillerato fue del 8,3% para los hombres frente al 5,8% para las mujeres.[1] Asimismo, solo el 42,2% de los estudiantes que superaron la Evaluación del Bachillerato para el Acceso a la Universidad (EBAU) fueron hombres.

Al examinar la brecha de género en la educación universitaria, se observa, además de una menor presencia de hombres entre los estudiantes matriculados, una mayor tasa de abandono universitario. En el curso 2018-2019 la tasa de abandono fue notablemente mayor entre los hombres, alcanzando un 36,7% frente al 27,2% en las mujeres.[2]

---

[1] Basado en Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

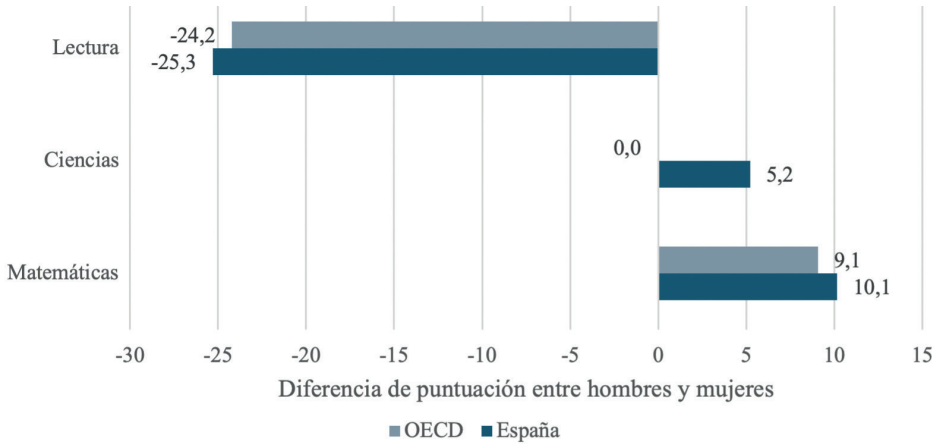
[2] Basado en los datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

En conclusión, los datos ponen de manifiesto una clara diferencia en el rendimiento educativo que perjudica a los hombres. Esta brecha de género empieza a aparecer en los primeros años de la educación primaria, manteniéndose a lo largo de la trayectoria académica y extendiéndose hasta la educación universitaria.

1.2. Subrepresentación de las mujeres en las áreas STEM

Existen diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres respecto a la elección del área de estudio. Estas diferencias ya se perciben durante la educación secundaria y tienden a intensificarse en la etapa universitaria. En particular, los hombres tienen una representación más amplia en disciplinas como la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), campos fundamentales para la innovación y el avance tecnológico. Dado que los graduados en estas áreas suelen obtener salarios medios más altos, esta brecha de representación tiene implicaciones importantes en las trayectorias laborales futuras y contribuye directamente a la disparidad salarial entre hombres y mujeres (para más detalles acerca de las brechas de género en el mercado laboral, consulte el capítulo 1).

Figura 4. Brecha de género (hombres vs. mujeres) en PISA (2022).



Fuente: Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). Program for International Student Assessment (PISA)

En primer lugar, analizaremos si la menor representación de mujeres en áreas STEM está relacionada con un desempeño académico inferior en estas asignaturas (ciencias y matemáticas). La figura 4 muestra la brecha de género en las pruebas de lectura, matemáticas y ciencias naturales del Programa para la Evaluación

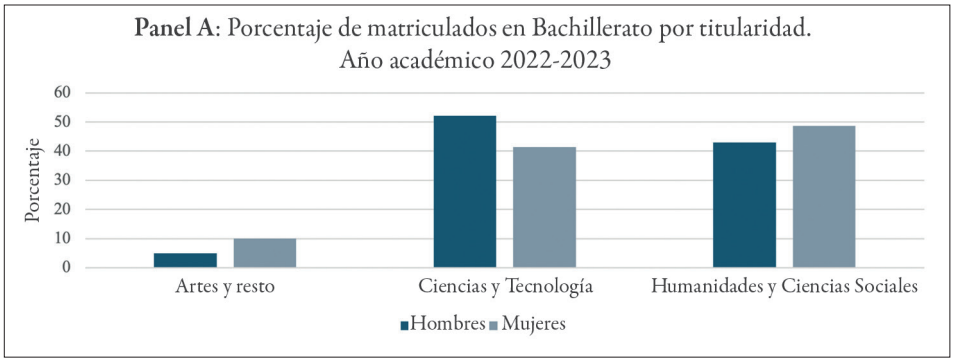
Internacional de los Estudiantes (PISA) del año 2022. Estas pruebas, estandarizadas y comparables entre los países de la OCDE, miden el rendimiento académico de estudiantes de 15 años.

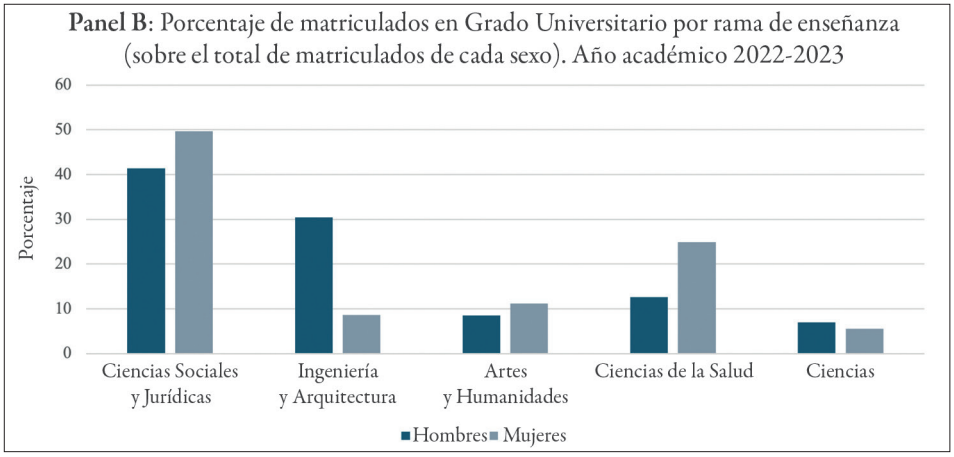
Se observa una brecha de 25,3 puntos a favor de las mujeres en la prueba de lectura, lo que equivale a un rendimiento 5,5% superior en comparación con los hombres. Este resultado es consistente con la media de los países de la OCDE, donde la brecha promedio es de 24,2 puntos, confirmando así el mejor desempeño de las mujeres en lectura. En cambio, en las pruebas de ciencias naturales y matemáticas la brecha de género se invierte, los hombres obtienen mejores resultados. En concreto, los hombres superan a las mujeres en ciencias por 5,2 puntos y en 10,1 puntos en matemáticas, aunque estas diferencias solo representan aproximadamente un 1% y un 2%, respectivamente, del puntaje medio masculino. Por tanto, es importante destacar que la superioridad de las mujeres en lectura es mayor que la de los hombres en ciencias y matemáticas. Además, mientras la brecha de género en matemáticas en España es similar a la media de la OCDE, en ciencias, a nivel de la OCDE, no se registra ninguna diferencia.

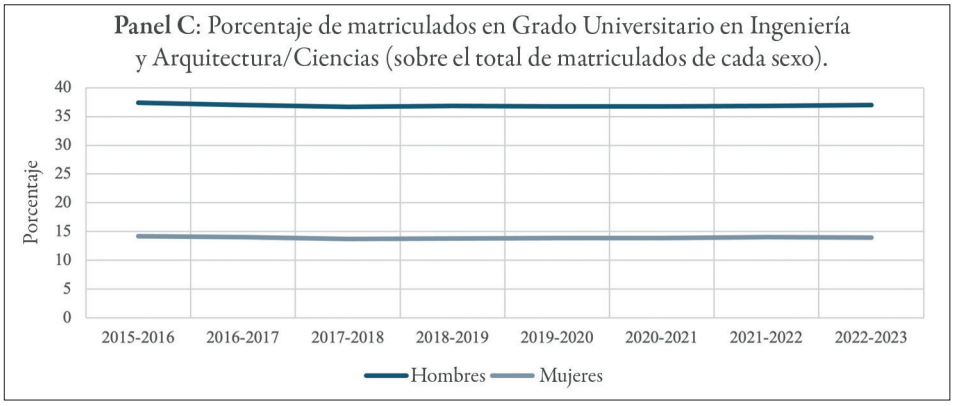
A continuación, examinaremos las estadísticas relacionadas con la brecha de género en la elección del área de estudio que realizan los estudiantes al finalizar la enseñanza obligatoria. El panel A de la figura 5 muestra el porcentaje de alumnado matriculado en Bachillerato según modalidad y género durante el curso académico 2022-2023. Entre los hombres, la modalidad preferida es claramente ciencias y tecnología, donde un 52,1% de ellos optan por esta modalidad, mientras que solo un 41,4% de las mujeres escogen esta opción. Por el contrario, las mujeres eligen mayoritariamente humanidades y ciencias sociales (48,6% frente al 43,0% de los hombres) y artes (10,0% frente al 4,9% de los hombres). Es importante destacar que estas diferencias se han mantenido prácticamente estables a lo largo del tiempo.

En el panel B de la figura 5 se examinan las diferencias por género en las ramas de estudio universitarias elegidas durante el curso 2022-2023. Se identifican varias brechas especialmente relevantes. Por un lado, los hombres tienen una probabilidad más de tres veces mayor de matricularse en ingeniería y arquitectura, con un 30,4% frente al 8,7% de las mujeres. Por otro lado, las mujeres duplican la elección de ciencias de la salud respecto a los hombres, alcanzando el 24,9% frente al 12,6% de los hombres. Asimismo, resalta la mayor presencia de mujeres en ciencias sociales y jurídicas, la rama más popular entre las mujeres, donde el 49,7% de las mujeres matriculadas supera claramente al 41,4% de

Figura 5. Diferencia de género en matriculación por titularidad.







Fuente: Panel A: Estadística de las Enseñanzas no Universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. Paneles B y C: Estadísticas Universitarias del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

los hombres. En artes y humanidades también predominan las mujeres (11,2%) frente a los hombres (8,6%), mientras que en ciencias los hombres tienen una representación algo mayor (7,0% frente al 5,6% de mujeres). Es importante observar que la brecha en la participación en STEM en la universidad es alta en comparación con la brecha en el puntaje de matemáticas y ciencias, que es de solo 1% o 2%, como se muestra en la figura 4. Por lo tanto, según estas estadísticas, no podemos concluir que la principal causa de la escasa representación de las mujeres en áreas STEM sea un rendimiento menor en estas asignaturas.

Finalmente, el panel C de la figura 5 examina la persistencia de esta brecha, mostrando la evolución del porcentaje de mujeres y hombres matriculados en grados universitarios STEM en los últimos diez años. Sorprendentemente, se observa que la brecha de género en las matriculaciones en estas áreas ha permanecido casi inalterable durante la última década.

En conclusión, aunque las evaluaciones de PISA indican que los hombres obtienen puntuaciones solo ligeramente superiores en ciencias naturales y matemáticas que las mujeres, se observa una marcada disparidad en la elección de estas áreas de estudio tras finalizar la educación secundaria obligatoria. La persistencia de la brecha de género en la matriculación en disciplinas STEM a nivel universitario durante la última década es especialmente preocupante, ya que estas áreas, esenciales para la innovación y el progreso tecnológico, también suelen asociarse con salarios más altos.

Estas estadísticas resaltan la importancia de entender las razones detrás de las brechas de género en la educación y la efectividad de diferentes políticas públicas que tienen como objetivo promover una mayor igualdad de género en el ámbito educativo. El resto del capítulo abordará ambas cuestiones en profundidad.

2. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

Como muestran los datos del sistema educativo español, la brecha de género en la educación presenta dos retos fundamentales: por un lado, el menor desempeño académico de los chicos; y, por otro, la persistente subrepresentación de las mujeres en áreas STEM. En esta sección, exploraremos los principales factores que explican estas disparidades, proporcionando una visión general de los mecanismos que contribuyen a su persistencia. No se trata de una lista exhaustiva, sino de una selección de los factores más importantes respaldados por la

literatura. Para cada uno de ellos, se incluyen referencias clave sin profundizar en una revisión completa. Un análisis más detallado de estos factores puede encontrarse en Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2024).

2.1. Menor desempeño académico de los chicos

Durante las últimas décadas se ha observado que, pese a los progresos educativos generales en las economías desarrolladas, los hombres siguen obteniendo resultados académicos inferiores a los de las mujeres. Tal como se ha expuesto anteriormente, en el caso de España, varios indicadores muestran que los chicos presentan mayores tasas de abandono escolar temprano, repiten curso con más frecuencia y, en general, completan en menor medida la educación secundaria y postsecundaria.

Estas diferencias no solo plantean un desafío en términos de equidad educativa, sino que también tienen consecuencias importantes tanto a nivel individual como social. Las personas con un nivel educativo más bajo suelen tener un mayor riesgo de desempleo, menores ingresos, peores indicadores de salud y mayores comportamientos delictivos. Estos factores, a su vez, generan un mayor coste económico y social para los sistemas de bienestar y justicia (Angrist y Krueger, 1991; Huttunen *et al.*, 2023; Lleras-Muney, 2005; Oreopoulos y Salvanes, 2011).

El bajo rendimiento educativo de los chicos se explica por una serie de factores interrelacionados:

1) *Habilidades no cognitivas.* Las habilidades no cognitivas desempeñan un papel crucial en el éxito educativo. En promedio, los chicos suelen exhibir un control de impulsos más limitado, menos disciplina y menos dedicación al estudio (Jacob, 2002; Aucejo y James, 2019a; Autor *et al.*, 2023). Además, tienden a dedicar menos tiempo a las tareas escolares (Montalbán y Ruiz-Valenzuela, 2022; Gershenson y Holt, 2015). Estas diferencias pueden contribuir a la brecha de género en educación, ya que las habilidades no cognitivas impactan directamente en el rendimiento académico y en la probabilidad de continuar los estudios (Becker *et al.*, 2010).
2) *Aspiraciones educativas.* Algunos estudios indican que los chicos tienden a tener aspiraciones educativas menos ambiciosas, lo que disminuye su motivación para continuar con estudios superiores. Por ejemplo, Lundberg (2020) encontró que, en EE. UU., los chicos tienen menos probabilidades de expresar el deseo de continuar estudiando tras finalizar la educación

secundaria. Además, estas aspiraciones resultan ser un mejor predictor del éxito educativo a largo plazo que el rendimiento académico previo.

3) *El entorno familiar y los factores socioeconómicos*. Las decisiones dentro de la familia, como la distribución de recursos educativos, el tiempo dedicado a los hijos o el estilo de crianza, juegan un papel clave en su rendimiento académico. Los estudios sugieren que los chicos, que crecen en entornos con menos recursos familiares y escolares, son más vulnerables, lo que afecta negativamente su desempeño escolar (Autor *et al.*, 2019; Chetty y Hendren, 2018; Bertrand y Pan, 2013). Además, existen diferencias en la inversión educativa de los padres según el género de sus hijos. Se ha observado que tanto madres como padres dedican más tiempo a actividades didácticas (como leer, cantar o enseñar números y letras) con las niñas. Estas diferencias aparecen desde edades tempranas y son especialmente marcadas en familias monoparentales (Baker y Milligan, 2016; Bertrand y Pan, 2013). Sin embargo, también hay evidencia de que los padres (pero no las madres), dedican más tiempo total a los niños que a las niñas (Raley y Bianchi, 2006).

4) *Escuela y profesorado*. Uno de los factores que podrían influir en el menor desempeño educativo de los chicos es la posible existencia de sesgos de género en la evaluación por parte del profesorado. Algunos estudios han comparado la brecha de género en exámenes anónimos con las calificaciones otorgadas en pruebas no anónimas y han encontrado indicios de una posible discriminación en contra de los chicos (Lavy, 2008; Lindahl, 2007; Terrier, 2020). Sin embargo, los exámenes anónimos y los corregidos por los docentes suelen diferir en su estructura y formato, lo que podría explicar parte de estas diferencias en los resultados. De hecho, investigaciones que han considerado este problema metodológico no han encontrado evidencia de una discriminación sistemática por género en la evaluación (Hinnerich *et al.*, 2011; Avitzour *et al.*, 2020). En general, aún se necesita más investigación para establecer en qué medida un posible sesgo en la evaluación a favor de las chicas podría estar contribuyendo al menor rendimiento académico de los chicos.

¿Cuánto influyen cada uno de estos factores en las diferencias de género en el rendimiento escolar? Para responder a esta pregunta, examinaremos en detalle dos estudios seminales que identifican cuáles son los factores más determinantes.

Fortin, Oreopoulos y Phipps (2015) analizan las diferencias de género en el rendimiento escolar, centrándose en por qué, a lo largo del tiempo, las chicas han superado a los chicos en la proporción de estudiantes con calificaciones sobresalientes. Para ello, utilizan datos de la encuesta *Monitoring the Future*, un sondeo representativo anual que recoge información de estudiantes estadounidenses de 12.º grado (último año de secundaria) desde 1976, y de 8.º y 10.º grado desde 1991.

Los autores encuentran que las chicas mantienen, en promedio, una ventaja en el rendimiento escolar modesta pero constante sobre los chicos desde finales de los años setenta hasta la década de 2000. Sin embargo, en los niveles más altos de calificaciones, la brecha se ha ampliado claramente a favor de las chicas. Por ejemplo, la diferencia entre chicas y chicos en la proporción de estudiantes que obtienen sobresalientes (A) pasó de 3,2 puntos porcentuales en los años ochenta a 5,4 puntos porcentuales en la década de 2000. Como consecuencia, la nota más frecuente para las chicas pasó de B a A, mientras que, para los chicos, se mantuvo en B. Además, los chicos también representan una proporción más grande entre aquellos que obtienen calificaciones de C/C+ (aprobado justo o promedio bajo).

Para entender qué factores explican esta creciente ventaja de las chicas en las notas más altas, los autores utilizan una descomposición Oaxaca-Blinder con reponderación. Este método permite estimar cuánto de la brecha de género se debe a diferencias en características observables, simulando escenarios contrafactuales (por ejemplo, qué pasaría si los chicos tuvieran las mismas aspiraciones educativas que las chicas). También permite descomponer la diferencia total en dos partes: la *diferencia en el nivel*, que se debe a las distintas características de chicos y chicas, y la *diferencia en la pendiente*, que indica si chicos y chicas tienen retornos diferentes por las mismas características. El estudio analiza cuatro grandes grupos de factores: a) aspiraciones y expectativas educativas/profesionales; b) habilidades no cognitivas (hábitos y comportamiento); c) entorno familiar; y d) participación laboral mientras estudian.

Entre estos grupos, el factor más determinante es la diferencia en aspiraciones educativas. Desde edades tempranas, las chicas muestran mayor ambición académica que los chicos. Mientras que en los años 80 las expectativas de cursar estudios de posgrado eran similares para chicos y chicas, hacia mediados de los 2000, casi el 50% de las chicas tenía intención de seguir estudiando después de la universidad, frente a solo el 40% de los chicos. El análisis econométrico

sugiere que esta diferencia en aspiraciones, incluso después de controlar por el rendimiento académico de los estudiantes, explica gran parte de la ventaja de las chicas en las notas más altas.

Otro factor relevante son las habilidades no cognitivas. Los chicos reportan tener más problemas disciplinarios (como ser enviados a la dirección o recibir castigos), lo que afecta su rendimiento. Estas diferencias en habilidades no cognitivas constituyen el segundo factor más importante para explicar la brecha de género. Sin embargo, a diferencia de las aspiraciones educativas, esta diferencia de conducta no ha aumentado con el tiempo, por lo que no puede explicar el crecimiento reciente en la ventaja de las chicas en las calificaciones altas.

En cuanto al entorno familiar, los autores observan que las chicas suelen provenir de hogares más desfavorecidos (con mayor proporción de familias monoparentales, menor nivel educativo de los padres o madres trabajadoras). Paradójicamente, esto sugiere que muchas chicas con notas sobresalientes han tenido que superar las dificultades añadidas en su entorno. Sin embargo, el impacto de este factor en la brecha de género es menor comparado con el de las aspiraciones educativas. Por último, la participación laboral de los estudiantes (trabajos a tiempo parcial) no parece influir significativamente en las diferencias de rendimiento entre chicos y chicas.

En resumen, este estudio señala que las diferencias de género en el rendimiento académico se explican principalmente por las diferencias en las expectativas y metas educativas entre chicos y chicas. Las chicas tienden a fijarse objetivos más altos, lo que las motiva a obtener mejores calificaciones, mientras que los chicos presentan una mayor tendencia a la indisciplina y aspiran, en promedio, a niveles de formación menos exigentes. Esta combinación de factores explica por qué las chicas han aumentado su ventaja en la excelencia académica a lo largo del tiempo.

De manera similar, pero enfocándose en la educación universitaria, Goldin, Katz y Kuziemko (2006) examinan cómo la brecha de género en Estados Unidos se ha invertido en las últimas décadas. Mientras que históricamente los hombres tenían tasas de matriculación y graduación más elevadas, desde la década de 1980 las mujeres los han superado en ambos indicadores. Este estudio investiga las causas de esta reversión utilizando datos longitudinales de graduados de secundaria en 1957, 1972 y 1992.

El primer factor clave en este cambio ha sido la mayor preparación académica de las chicas durante la educación secundaria. En 1972, los chicos mostraban

un rendimiento superior en matemáticas, con una ventaja de 0,25 desviaciones estándar respecto a las chicas, mientras que, en lectura, las chicas superaban a los chicos solo por 0,035 desviaciones estándar. En 1992, la ventaja de las chicas en lectura se había ampliado, mientras que la brecha de género en matemáticas se había reducido considerablemente. Además, las chicas empezaron a elegir más cursos de matemáticas y ciencias, asignaturas que predicen de manera más precisa la asistencia y finalización de la universidad. En 1957, los chicos cursaban, en promedio, 4,02 semestres de matemáticas y 3,76 de ciencias, frente a 2,89 de matemáticas y 2,9 de ciencias de las chicas. Sin embargo, para 1992, se había alcanzado una casi paridad en la inscripción en cursos avanzados de matemáticas y ciencias. Esta mejora en la preparación académica explica entre un 30% y un 60% del aumento de la graduación universitaria de las mujeres.

El segundo factor determinante son los cambios en las expectativas laborales y en los roles familiares. A finales de la década de 1960 y durante los años 70, las mujeres comenzaron a elevar drásticamente sus expectativas sobre su participación en el mercado laboral profesional. En la década de 1970, el porcentaje de mujeres que esperaban estar empleadas a los 35 años se incrementó del 60% al 80%. Paralelamente, la rentabilidad de los estudios universitarios aumentó más para las mujeres que para los hombres, reduciendo la brecha salarial y ofreciendo un mayor incentivo para que ellas continuaran estudiando (para más detalles acerca de las brechas de género en el mercado laboral, consulte el capítulo 1). Otro cambio crucial fue el retraso en la edad del matrimonio. En la década de 1970, la edad promedio del primer matrimonio entre mujeres con educación universitaria aumentó en aproximadamente 2,5 años, lo que les permitió enfocarse más en sus estudios. Este fenómeno estuvo parcialmente vinculado a la mayor disponibilidad de métodos anticonceptivos eficaces, como la píldora, que facilitó la planificación familiar y permitió a las mujeres priorizar su educación y carrera profesional.

El tercer factor es la diferencia en habilidades no cognitivas, como la disciplina, la motivación escolar y la menor propensión a conductas problemáticas. Las chicas han mostrado niveles más altos de organización, persistencia y cumplimiento de tareas, mientras que los chicos presentan más problemas de comportamiento y menor compromiso académico. Esta estabilidad en la trayectoria educativa de las chicas ha favorecido su acceso y éxito en la universidad.

En conclusión, el aumento en la matriculación y graduación universitaria de las mujeres ha sido impulsado por cambios en las normas sociales y expectativas

sobre el trabajo, el retraso del matrimonio y la maternidad, así como a mayores protecciones legales para la igualdad de género en el ámbito laboral. Mientras las mujeres han sabido aprovechar este entorno más equitativo, los hombres han avanzado más lentamente debido a factores como menor disciplina y aspiraciones académicas menos ambiciosas. Como resultado, actualmente existe un desequilibrio de género en la educación superior, no solo en Estados Unidos, sino en la mayoría de los países desarrollados.

En resumen, en esta sección hemos visto que la brecha de género en el rendimiento académico continúa siendo un desafío complejo con múltiples causas interrelacionadas. Mientras que las chicas han logrado una ventaja en el rendimiento académico, los chicos se enfrentan a mayores dificultades relacionadas con factores no cognitivos, menores aspiraciones educativas, mayor influencia negativa del entorno familiar y posibles sesgos en la evaluación escolar. Estas diferencias no solo generan problemas de equidad educativa, sino que también tienen consecuencias a largo plazo en el acceso a la educación superior y la inserción laboral. Comprender mejor los mecanismos detrás de estas diferencias es fundamental para diseñar políticas que promuevan una mayor igualdad de oportunidades y garanticen que todos los estudiantes puedan alcanzar su máximo potencial académico.

2.2. Subrepresentación de las mujeres en áreas STEM

Como vimos en la primera sección, las mujeres siguen eligiendo en menor medida especializaciones y carreras en áreas de STEM. Esta baja representación de las mujeres en disciplinas STEM tiene consecuencias tanto a nivel individual como para la sociedad en su conjunto. A nivel individual, influye en la brecha salarial (véase el capítulo 1). La elección del sector y la ocupación explica buena parte de por qué, en promedio, las mujeres ganan menos que los hombres. Estudios como los de Blau y Kahn (2017) y Black *et al.* (2021) han demostrado que la segregación laboral por género es uno de los principales motores de la brecha salarial. En la misma línea, Card y Payne (2021) encontraron que, en EE. UU. y Canadá, el hecho de que menos mujeres obtengan títulos en STEM explica alrededor del 20% de la diferencia salarial entre hombres y mujeres con educación universitaria.

A nivel social, los trabajadores de STEM son fundamentales para la innovación y el crecimiento económico (Peri *et al.,* 2015). Con el auge de la inteligencia

artificial, el análisis de datos y la digitalización, la demanda de talento en estas áreas está aumentando rápidamente y, con ella, los salarios en estos sectores. Si las mujeres siguen estando subrepresentadas en estas áreas, no solo se ampliará la brecha salarial, sino que también se desaprovechará un enorme potencial para impulsar la innovación y la productividad. Por tanto, fomentar la participación femenina en STEM no es solo una cuestión de equidad, sino también una estrategia clave para el desarrollo económico y la competitividad global.

La menor presencia de mujeres en estas disciplinas responde a una combinación de factores, que exploraremos a continuación.

1) *Ventaja comparativa*. Incluso cuando hombres y mujeres obtienen resultados similares en matemáticas, las mujeres siguen destacando más en lectura. Esta diferencia crea una ventaja comparativa para las mujeres en la lectura frente a las matemáticas. Esta mayor ventaja comparativa en lectura hace que, al elegir su campo de especialización, las mujeres se orienten hacia disciplinas relacionadas con las humanidades. Estudios como los de Aucejo y James (2019b), Delaney y Devereux (2019) y Breda y Napp (2019) han demostrado que esta ventaja comparativa en lectura de las mujeres es un factor fundamental para explicar la brecha de género en STEM, pudiendo explicar entre el 13% y el 75% de la diferencia por género en la elección de estas carreras. Otros estudios también encuentran que tener una ventaja comparativa en matemáticas en comparación con tus compañeros de clase, aumenta la probabilidad de elegir carreras STEM en la universidad (Denning *et al.*, 2018; Goulas *et al.*, 2020; Delaney y Devereux, 2020b).

2) *Contextos competitivos y de alta presión*. Diversos estudios han mostrado que, en promedio, los hombres son más propensos a competir. Niederle y Vesterlund (2010) resume la literatura que demuestra que las diferencias entre chicos y chicas en matemáticas son mayores en los contextos competitivos o de alta presión, como por ejemplo en los exámenes de alto impacto (como el examen de selectividad). Las diferencias de género en las actitudes competitivas podrían ser más notorias en los exámenes de matemáticas porque las respuestas son correctas o incorrectas, lo que puede crear más presión. Además, más chicos eligen carreras de matemáticas, aumentando la competencia masculina. Según Gneezy *et al.* (2003), el desempeño de las mujeres en entornos competitivos es sensible

al género de los participantes. Concretamente, las mujeres están más dispuestas a competir en grupos exclusivamente femeninos que en grupos mixtos. Estudios como los de Buser *et al.* (2014) también han encontrado que esta mayor inclinación a la competencia explica en gran medida por qué los chicos optan con más frecuencia por trayectorias académicas prestigiosas relacionadas con las matemáticas y las ciencias.

3) *Cultura, normas sociales y estereotipos*. Los factores culturales, las normas sociales y los estereotipos juegan un papel determinante en esta brecha. Estudios como los de Guiso *et al.* (2008) y Nollenberger *et al.* (2016) han demostrado que la brecha de género en matemáticas es menor en sociedades más igualitarias, lo que sugiere que el entorno influye en el desempeño académico. Los estereotipos de género, tanto en la familia como en la escuela, afectan la confianza de las chicas, debilitando su rendimiento en matemáticas. Carlana (2019) encontró que los docentes con sesgos implícitos que asocian a los chicos con las matemáticas no solo amplían la brecha de género en esta materia, sino que también reducen la autoestima matemática de las chicas, mientras que los chicos no parecen verse afectados. De manera similar, Nicoletti *et al.* (2022) evidenciaron que los prejuicios de los padres refuerzan esta brecha desde la infancia, condicionando la motivación y la percepción de las chicas sobre sus propias capacidades en matemáticas.

4) *Ausencia de referentes femeninos en áreas de STEM*. Incluso cuando las mujeres tienen altas habilidades matemáticas, el hecho de no ver mujeres en posiciones importantes dentro de las áreas de STEM puede desmotivarlas. Un entorno mayoritariamente masculino puede reforzar los estereotipos de género y reducir el interés de las mujeres por seguir carreras científicas y tecnológicas. Estudios como los de Carrell *et al.* (2010) y Card *et al.* (2022) han demostrado que tener profesoras en asignaturas de STEM durante la educación secundaria o referentes femeninos en el ámbito profesional, incrementa la retención y el interés de las estudiantes en estas áreas. Esto sugiere que la visibilidad y la representación de mujeres en STEM no solo influye en la percepción de pertenencia de las mujeres, sino que también puede ser una herramienta clave para cerrar la brecha de género en estas disciplinas.

En conclusión, la brecha de género en la elección de carreras STEM no se debe exclusivamente a diferencias en el rendimiento matemático, sino a una combinación de factores que incluyen la ventaja comparativa en lectura, la disposición a competir y la influencia de normas sociales y estereotipos de género. Aunque las mujeres lograsen resultados similares en matemáticas, suelen destacar más en lectura, lo que puede orientarlas hacia disciplinas no STEM. Además, la falta de referentes femeninos y un entorno mayoritariamente masculino pueden reforzar la percepción de que estas áreas no son para ellas. Estas diferencias tienen implicaciones tanto individuales, al contribuir a la brecha salarial, como sociales, al limitar el talento disponible en sectores clave para la innovación y el desarrollo económico. Por ello, es fundamental analizar qué políticas pueden abordar estas barreras y fomentar una mayor participación femenina en STEM.

3. POLÍTICAS PÚBLICAS

Hasta ahora hemos analizado, mediante datos descriptivos, las dos principales brechas de género en el ámbito educativo: el menor rendimiento académico de los chicos y la subrepresentación de las mujeres en las áreas de STEM. Asimismo, hemos explorado diversos factores que podrían explicar estas desigualdades. Frente a esta situación, surgen preguntas clave: ¿Qué acciones podemos adoptar para reducir estas brechas? ¿Existen políticas educativas eficaces para lograrlo? En lo que queda del capítulo revisaremos algunas de las políticas más analizadas en la literatura académica, evaluando su efectividad en la reducción de estas desigualdades educativas.

3.1. Menor desempeño académico de los chicos

Como hemos visto a lo largo del capítulo, los chicos obtienen resultados académicos significativamente inferiores a los de las chicas: presentan mayores tasas de abandono escolar temprano, repiten curso con más frecuencia y completan en menor medida tanto la educación obligatoria como la postobligatoria. Esta situación es preocupante si se tiene en cuenta los grandes beneficios que ofrece la educación, así como los efectos negativos que el abandono escolar genera tanto a nivel individual como social.

Por ello, resulta razonable que las políticas públicas se planteen cómo mejorar el rendimiento educativo de los chicos, especialmente de aquellos con bajo desempeño. No obstante, la evidencia disponible sobre qué intervenciones son

realmente efectivas para reducir estas brechas de género es todavía limitada. La revisión de la literatura causal indica que son pocos los cambios de política que han demostrado de manera sólida mejorar los resultados escolares de los chicos.

En esta sección examinaremos algunas de las políticas que han sido propuestas en este ámbito, aunque todavía no existe evidencia concluyente sobre su efectividad. Por tanto, es fundamental seguir explorando y evaluando nuevas estrategias que permitan afrontar este desafío de forma eficaz.

3.1.1. Expansión de la educación técnico-vocacional en secundaria

La expansión de la educación técnico-vocacional en la enseñanza secundaria se ha propuesto como una política potencialmente eficaz para reducir la brecha educativa de género, especialmente en lo que respecta al menor desempeño académico y las tasas más altas de abandono escolar entre los chicos. Las escuelas secundarias con orientación técnica o vocacional tienden a atraer mayoritariamente a los chicos, quienes además suelen beneficiarse más de este tipo de formación. Por ejemplo, Brunner *et al.* (2023) evalúan el efecto causal de asistir a una escuela técnica en Connecticut (Estados Unidos), utilizando un diseño de regresión discontinua, comparando a los estudiantes que están justo debajo del umbral de admisión con los que están justo por encima. Los autores encontraron que asistir a estos centros aumentó la tasa de graduación masculina en 10 puntos porcentuales y elevó sus salarios a la edad de 23 años entre un 33% y un 35%, mientras que no se observaron beneficios significativos para las chicas. En una línea similar, Kemple y Willner (2008) y Page (2012) evaluaron los efectos de ser admitido en un instituto técnico para nueve institutos donde la admisión se decidió aleatoriamente, lo que les permite identificar el efecto causal. Ambos estudios encontraros efectos positivos en los ingresos laborales a largo plazo para los chicos, sin efectos significativos para las chicas. Adicionalmente, Hemelt *et al.* (2019) estiman los efectos causales de la participación en una academia centrada en la tecnología en Carolina de Norte, aprovechando que la admisión se realiza mediante un sorteo. El estudio reveló que participar en esta academia aumentó la probabilidad de que los chicos completaran la secundaria en aproximadamente 8 puntos porcentuales y también mejoró sus tasas de ingreso a la universidad, mientras que no se detectaron efectos similares para las chicas.

Estos resultados sugieren que ofrecer más opciones educativas con enfoque técnico puede motivar a los chicos, reducir el abandono escolar temprano y mejorar sustancialmente sus perspectivas laborales y económicas, sin

perjudicar a las chicas. En consecuencia, diversos expertos recomiendan ampliar la oferta de educación técnico-vocacional como una política educativa sensible a las necesidades específicas de los chicos. Sin embargo, algunos autores sugieren que la formación profesional puede tener retornos más bajos que la educación académica en el largo plazo (Hanushek *et al.*, 2017). Especialmente, las competencias adquiridas en los programas de formación profesional pueden facilitar la entrada en el mercado laboral a corto plazo, aunque podrían volverse obsoletas más rápidamente que las habilidades académicas a largo plazo (véase la discusión en Jansen y Lacuesta, 2024).

3.1.2. Programa de mentoría y apoyo socioemocional para chicos en riesgo

Como vimos en la Sección 2, entre las causas de los bajos resultados educativos de los chicos están los problemas de comportamiento o las habilidades no cognitivas. Esto sugiere que los programas de apoyo socio económico que estimulan estas habilidades no cognitivas podrían ser eficaces en la reducción de la brecha educativa de género. Algunos estudios han analizado si los programas que combinan mentoría y apoyo socioemocional mejoran el rendimiento educativo de los alumnos. Por ejemplo, Heller *et al.* (2017) evaluaron experimentalmente un programa de mentoría en un centro de detención juvenil, orientado a jóvenes en situación de alto riesgo, principalmente chicos afroamericanos en Chicago. Los resultados mostraron que el programa logró reducir el ausentismo escolar, aumentó la tasa de graduación de secundaria y disminuyó considerable las conductas violentas entre los participantes. Aunque inicialmente el objetivo principal del programa era la prevención del crimen, estos efectos positivos en el ámbito educativo evidenciaron que abordar factores socioemocionales, como la motivación y el autocontrol, puede mejorar el desempeño académico de los chicos.

En la misma línea, van der Steeg *et al.* (2015) estudiaron los efectos de un programa intensivo de mentoría en Países Bajos, diseñado para reducir las tasas de abandono escolar entre estudiantes de 16 a 20 años. Este programa ofrecía a los participantes apoyo académico, asesoramiento personal y orientación en prácticas laborales durante uno o dos años. La asignación de estudiantes al programa se realizó aleatoriamente, lo que permite evaluar con precisión su impacto causal. Los resultados mostraron que un año de mentoría redujo el abandono escolar en más de un 40%, mientras que un segundo año adicional solo proporcionó una pequeña reducción adicional (alrededor de 1 punto porcentual). Además, el programa fue más efectivo entre estudiantes con alto riesgo

de abandono, que eran mayormente chicos que ya no tenían la obligación legal de asistir a la escuela y aquellos que no vivían con ambos padres. Este mayor impacto en los chicos indica que los programas de mentoría pueden ser especialmente útiles para reducir la brecha educativa de género, aunque las chicas también reciban estos servicios. Por otro lado, Rodríguez-Planas (2012) realizó una evaluación experimental del *Quantum Opportunity Program*, una intervención multidimensional que incluía servicios de mentoría. El objetivo principal de este programa era ayudar a los jóvenes a finalizar la educación secundaria, facilitar su acceso a la educación superior o la formación profesional, y disminuir conductas de riesgo. Los resultados revelaron que los participantes presentaron tasas más bajas de abandono escolar, aunque los efectos fueron más modestos en comparación con otros estudios (un aumento de aproximadamente el 4% en la tasa de graduación de los chicos).

3.1.3. Aliviar restricciones financieras

Reducir las restricciones económicas a las que se enfrentan algunas familias también podría ayudar a mejorar el rendimiento escolar de los chicos, dado que, como se explicó en la sección 2, las desventajas familiares suelen tener un efecto mayor sobre los chicos que sobre las chicas.

Milligan y Stabile (2011) analizaron cómo variaciones en las ayudas económicas infantiles en Canadá afectaron el rendimiento académico y la salud infantil. Descubrieron que estos beneficios económicos incrementaron significativamente las calificaciones académicas y mejoraron la salud física y mental de los niños. Específicamente, observaron que los beneficios sobre los resultados educativos y de salud física fueron más marcados para los chicos, mientras que las mejoras en salud mental fueron más notorias en las chicas.

En un estudio similar, Dahl y Lochner (2012) estudiaron los cambios no lineales en el crédito tributario por ingreso del trabajo (EITC, las siglas en inglés) en Estados Unidos. Encontraron que, en el corto plazo, un incremento de 1.000 dólares en los ingresos familiares aumentaba las puntuaciones combinadas de matemáticas y lectura en un 6% de desviación estándar. Además, el impacto sobre los chicos fue aproximadamente el doble que en las chicas, aunque la diferencia no fue estadísticamente significativa debido al tamaño de la muestra. Estos resultados indican que aliviar las restricciones económicas de las familias podría ser especialmente efectivo para mejorar el desempeño escolar de los chicos.

Por otro lado, otros estudios han analizado los efectos de las transferencias monetarias condicionales sobre las tasas de abandono escolar. Es importante señalar que estas transferencias normalmente tienen como requisito la asistencia escolar, lo que genera efectos positivos más grandes sobre la reducción del abandono escolar temprano en comparación con las transferencias no condicionadas. Sin embargo, los efectos diferenciados entre chicas y chicos no siguen un patrón claro. Por ejemplo, Schultz (2004), en una evaluación experimental del programa *Progresa* en México, encontró impactos positivos sobre la inscripción escolar tanto en las chicas como en los chicos, pero con efectos más fuertes en las chicas. En contraste, Glewwe y Kassouf (2012) descubrieron que el programa Bolsa Família en Brasil tuvo un efecto menor en las chicas más jóvenes que en los chicos, mientras que no había diferencias por género entre los niños más mayores.

3.1.4. Fomento de la lectura y habilidades lingüísticas en niños

Una de las diferencias educativas más destacadas entre chicos y chicas es el menor rendimiento en comprensión lectora de los chicos. Por esta razón, diversas políticas educativas han intentado mejorar específicamente las competencias lingüísticas de los chicos desde edades tempranas. Por ejemplo, Stoet y Geary (2020), utilizando datos PISA de 18 países, encontraron que las brechas de género en matrícula educativa eran menores en países donde los chicos tenían mejor desempeño en lectura. Esto sugiere que políticas enfocadas en mejorar las habilidades lectoras de los chicos podrían ser particularmente efectivas para reducir la brecha educativa. Machin y McNally (2008) estudiaron la política educativa conocida como "literacy hour" en el Reino Unido, la cual consistía en dedicar diariamente una hora específica a actividades relacionadas con la lectura y la escritura en las escuelas primarias. Los autores encontraron que esta iniciativa logró mejoras significativas en las competencias lingüísticas, con un impacto más fuerte en los chicos que en las chicas en la mayoría de los indicadores analizados. Sin embargo, debido al tamaño relativamente pequeño de la muestra, algunas de estas diferencias no fueron estadísticamente significativas. En una línea similar, Abeberese *et al.* (2014) evaluaron de forma causal (mediante un experimento controlado aleatorizado) un programa de lectura intensivo y breve (de 31 días) diseñado para proporcionar materiales de lectura adecuados para cada edad, capacitar a los docentes en su uso, y acompañar sus esfuerzos durante un mes aproximadamente. Los resultados indicaron una mejora en las habilidades lectoras de los estudiantes equivalente a 0,13 desviaciones estándar justo

después del programa. Tres meses más tarde, el efecto se mantenía, aunque con una magnitud reducida a 0,06 desviaciones estándar.

Por tanto, estos estudios indican que las políticas educativas centradas en fortalecer las habilidades lingüísticas desde las primeras etapas pueden contribuir significativamente a reducir la brecha educativa entre chicos y chicas.

3.1.5. Mayor presencia de profesores varones en educación básica

Finalmente, otra estrategia debatida para reducir la brecha educativa de género es aumentar la proporción de profesores varones en niveles educativos tempranos, especialmente en educación preescolar y primaria. La presencia de docentes masculinos podría proporcionar modelos académicos positivos para los chicos, ayudando a romper los estereotipos que asocian el éxito escolar principalmente con las chicas. Aunque la mayoría de los sistemas educativos no suelen implementar políticas explícitas de contratación basadas en el género, algunos países han comenzado a considerar medidas más indirectas para lograr un profesorado más equilibrado en términos de género. Esta política podría potencialmente mejorar la motivación y rendimiento académico de los chicos, contribuyendo a reducir las brechas educativas observadas.

Holmlund y Sund (2008) investiga si la brecha de género en el rendimiento escolar en Estocolmo se debe a la alta presencia femenina entre los docentes. Encontraron que las diferencias de rendimiento eran mayores en asignaturas con más maestras. Sin embargo, no pudieron confirmar una relación causal debido a la asignación de estudiantes y docentes no aleatoria. Al analizar variaciones en el género de los maestros por rotación y movilidad estudiantil, no encontraron evidencia sólida que respalde la idea de que tener un maestro del mismo sexo mejore los resultados de los estudiantes. Por el contrario, Gong *et al.* (2018), utilizando datos de China donde la asignación de profesores es aleatoria, mostraron que tener maestras aumenta las puntuaciones de las pruebas de las chicas (en un 19,8% de una desviación estándar) en comparación con los chicos, lo que podría ampliar la brecha de género.

Otro estudio relevante, realizado por Gendre *et al.* (2023), analiza el efecto de tener un profesor del mismo género en el rendimiento escolar a partir de una base de datos de tres millones de estudiantes en 90 países. En general, encuentran un efecto positivo pero pequeño, de 0.02 desviaciones típicas, sobre el rendimiento escolar. Sin embargo, lo más relevante es que, en las asignaturas donde

los chicos tienen mayor desventaja, como lectura, el efecto es prácticamente nulo, mientras que, en matemáticas y ciencias, donde las chicas enfrentan más dificultades, el impacto es positivo.

Como conclusión, aunque se han identificado diversas políticas prometedoras para mejorar el desempeño académico de los chicos, la evidencia sobre su eficacia es todavía limitada y heterogénea. Estrategias como la expansión de la educación técnico-vocacional, implementar programas de mentoría y apoyo socioemocional, reducir las barreras económicas, el fomento temprano de habilidades lingüísticas y una mayor presencia de profesores varones en etapas iniciales de la educación podrían contribuir positivamente a cerrar la brecha educativa entre chicos y chicas. Sin embargo, es crucial continuar investigando y evaluando rigurosamente estas y otras políticas para identificar claramente las intervenciones más efectivas y así diseñar acciones educativas que respondan eficazmente a este desafío social y educativo.

3.2. Subrepresentación de las mujeres en áreas STEM

Como hemos visto a lo largo del capítulo, la persistente brecha de género en las carreras relacionadas con STEM es un desafío importante desde el punto de vista social y educativo, lo cual ha motivado numerosas investigaciones al respecto. Diversos estudios han examinado distintas políticas educativas que buscan fomentar el interés de las alumnas en disciplinas científicas desde edades tempranas, con el objetivo de reducir dicha brecha. Entre las políticas más destacadas y evaluadas en la literatura se encuentran el fortalecimiento del currículo científico durante la educación secundaria, aumentar la presencia de profesoras como referentes femeninos en asignaturas de STEM y la implementación de programas de mentoría y orientación que expongan a las mujeres a modelos femeninos exitosos en áreas de STEM. En este apartado analizaremos con detalle estas políticas, evaluando su efectividad en la promoción de una mayor participación femenina en carreras relacionadas con el STEM.

3.2.1. Incrementar la exposición científica en secundaria

Distintos estudios han analizado los efectos de reformas y programas diseñados específicamente para aumentar la exposición de los estudiantes, especialmente las chicas, a las asignaturas relacionadas con STEM. Estas intervenciones tienen por objetivo despertar y mantener el interés del alumnado por carreras

científicas desde etapas educativas tempranas, particularmente durante la educación secundaria.

Algunas investigaciones encuentran resultados prometedores. Joensen y Nielsen (2016), por ejemplo, analizaron un programa piloto en los Países Bajos que permitía a los estudiantes de bachillerato combinar la asignatura de matemáticas avanzadas con otras materias, haciendo así menos costoso elegir esta opción curricular. Gracias a esta iniciativa, se observó que más chicas optaban por matemáticas avanzadas y, posteriormente, mostraban mayor tendencia a escoger carreras universitarias técnicas o relacionadas con ciencias de la salud, abandonando opciones tradicionalmente feminizadas. En esta misma línea, Liu *et al.* (2024) estudiaron la expansión progresiva de cursos de informática en centros educativos de secundaria en Maryland, Estados Unidos. Este estudio mostró que realizar al menos un curso de informática en secundaria incrementaba notablemente la probabilidad de elegir esta materia como especialidad universitaria, así como las tasas de graduación y los ingresos profesionales futuros. Estos beneficios fueron especialmente significativos para alumnas, estudiantes con un nivel socioeconómico más bajo y minorías raciales.

Sin embargo, no todas las intervenciones logran reducir la brecha de género en carreras STEM. Biewen y Schwerter (2022) observaron que la obligatoriedad de cursar matemáticas avanzadas en los dos últimos años de bachillerato en Alemania no cambió la proporción de hombres que se graduaban en STEM, aunque sí disminuyó la de mujeres. Por su parte, Morando (2024) estudió una reforma similar orientada a aumentar la elección de matemáticas avanzadas en secundaria. Encontró que esta reforma incrementó globalmente la matrícula y la finalización de carreras universitarias STEM, pero no logró disminuir las desigualdades de género. Un ejemplo adicional es el programa implementado en Turín, Italia, estudiado por Basiglio, Del Boca y Pronzato (2023). Este proyecto ofrecía a estudiantes de secundaria formación en programación y charlas informativas sobre temas STEM. Si bien mejoró notablemente las habilidades en programación de los participantes y su conciencia sobre las desigualdades de género, no consiguió modificar las aspiraciones profesionales de las chicas hacia carreras científicas.

El estudio de De Philippis (2023) ofrece un ejemplo de cómo ciertas políticas pueden aumentar el número total de titulados en STEM sin reducir la disparidad de género. Su investigación aborda el efecto de una mayor exposición a cursos avanzados de ciencias en la secundaria inglesa sobre la probabilidad de

matricularse y graduarse en carreras STEM. Para ello, utiliza unas bases de datos detalladas que contienen información de la población escolar en centros públicos (como resultados académicos y datos sociodemográficos), junto a información que registran las carreras universitarias que eligen los estudiantes, su trayectoria académica y su graduación.

Esta investigación se basó en una reforma educativa que amplió la oferta curricular de ciencias avanzadas en secundaria ("triple science"), consistente en cinco horas semanales adicionales dedicadas a física, química y biología. Antes de dicha reforma, menos del 20% de las escuelas secundarias ofrecía esta vía formativa; tras implementarse, más del 80% la impartía. Debido a la implementación gradual, algunos estudiantes recibieron inesperadamente esta formación avanzada, permitiendo así realizar un análisis cuasiexperimental.

Los resultados demostraron que los estudiantes expuestos a la opción "triple science" tenían mayor probabilidad de elegir asignaturas científicas en los siguientes niveles educativos y, posteriormente, matricularse y titularse en carreras universitarias STEM. En particular, la probabilidad de matricularse en estas carreras aumentó aproximadamente en 1,3 puntos porcentuales, y la obtención del título en carreras científicas creció hasta en 4 puntos porcentuales. Sin embargo, estas mejoras fueron especialmente marcadas entre los chicos. Las chicas, aunque obtenían resultados académicos igualmente buenos, continuaron prefiriendo mayoritariamente carreras con alta representación femenina, como medicina o ciencias de la salud, en lugar de áreas como física o ingeniería, tradicionalmente dominadas por hombres.

La principal conclusión del estudio es que una mayor exposición curricular a ciencias mejora la base académica general y fomenta que más jóvenes se orienten hacia estudios científicos, pero no es suficiente por sí misma para cambiar preferencias profesionales ni corregir estereotipos de género profundamente arraigados. Para reducir eficazmente la brecha de género en STEM, las reformas curriculares deberían combinarse con políticas complementarias centradas en visibilizar modelos femeninos referentes, promover la socialización temprana libre de estereotipos, y cambiar las percepciones culturales sobre la idoneidad de mujeres en áreas técnicas y científicas.

3.2.2. Más profesoras de STEM mujeres

Varios estudios sugieren que un factor especialmente influyente en la reducción de la brecha de género es la presencia de mujeres como profesoras en asignaturas científicas. Canaan y Mouganie (2023), por ejemplo, observaron que en la Universidad Americana de Beirut tener una profesora en asignaturas científicas de primer año elevó significativamente la probabilidad de que alumnas continuasen y concluyesen una carrera STEM. Lim y Meer (2020) hallaron resultados similares en Corea del Sur, donde alumnas de secundaria con profesoras de matemáticas mostraron un mejor rendimiento académico y una mayor tendencia a elegir institutos y carreras universitarias con orientación científica y técnica.

Existen también evidencias provenientes de escuelas secundarias. En Carolina del Norte, Bottia *et al.* (2015) demostraron que una mayor proporción de profesoras de matemáticas y ciencias aumentaba significativamente la probabilidad de que las alumnas, especialmente las que destacaban en matemáticas, eligieran y concluyeran grados universitarios en áreas científicas y técnicas. En Chile, Sevilla *et al.* (2023) encontraron resultados similares en programas vocacionales científicos en secundaria: la presencia de al menos una profesora aumentó la matrícula femenina en estudios superiores técnicos STEM. Finalmente, en la Academia de la Fuerza Aérea estadounidense, Mansour *et al.* (2022) observaron que las estudiantes con más profesoras eran más proclives a cursar estudios avanzados en STEM.

Carrell *et al.* (2010) investigan cómo influye el género del profesorado en la trayectoria académica de los estudiantes, especialmente de las alumnas, utilizando datos de nueve cohortes (desde 2000 hasta 2008) de la Academia de la Fuerza Aérea de Estados Unidos (USAFA). La USAFA es una institución educativa en la que cerca del 17% de los cadetes son mujeres, configurando un entorno predominantemente masculino. Los estudiantes provienen de diversas regiones del país y generalmente presentan altos niveles de rendimiento académico previo.

La formación en la USAFA combina materias militares con un currículo universitario tradicional, incluyendo asignaturas obligatorias y estandarizadas en ciencias como matemáticas, física y química. Los estudiantes son asignados de forma aleatoria a los grupos y a los profesores al inicio de cada semestre, y todos los docentes de una misma asignatura siguen un mismo programa y aplican las mismas evaluaciones finales. Esta asignación aleatoria y la estandarización del

contenido académico permiten aislar claramente el efecto del género del docente sobre el rendimiento de los estudiantes.

Los resultados del estudio muestran que, aun controlando las habilidades académicas iniciales, las alumnas obtienen calificaciones promedio más bajas que los chicos (0,16 desviaciones estándar menos) en las asignaturas introductorias de matemáticas, física y química. Sin embargo, esta brecha de género disminuye significativamente cuando la profesora es mujer. Con profesoras femeninas, las estudiantes mejoran considerablemente su rendimiento, reduciendo la brecha en un 60%-70%, mientras que los chicos presentan un desempeño ligeramente inferior con profesoras. Además, estos efectos positivos son especialmente pronunciados entre las alumnas con mayor capacidad matemática.

Asimismo, tener profesoras durante el primer año incrementa el interés de las alumnas por continuar estudiando materias avanzadas en matemáticas y aumenta la probabilidad de que finalmente opten por carreras STEM. En cambio, para los estudiantes varones, el género del profesorado no tiene un efecto significativo sobre su elección de carreras científicas.

Además, el estudio considera el "valor añadido" específico de cada docente en relación con las alumnas, es decir, su efectividad docente individual. Incluso después de tener en cuenta esta variable, persiste un claro efecto positivo del género femenino del profesorado en la decisión de las alumnas de estudiar carreras STEM. Esto indica que existe un factor de identificación o confianza generado por la presencia femenina en el profesorado que potencia las aspiraciones científicas de las alumnas.

Finalmente, el análisis de asignaturas no científicas, como inglés e historia, revela que en estas materias no existe una brecha significativa por género ni beneficios específicos derivados de tener profesoras mujeres. Este resultado refuerza la hipótesis de que el impacto positivo del profesorado femenino es especialmente relevante en asignaturas tradicionalmente percibidas como más difíciles o masculinas, como las matemáticas y las ciencias.

En conjunto, este estudio, junto a otras investigaciones anteriores mencionadas, enfatiza la importancia de contar con profesoras mujeres en etapas tempranas de formación en disciplinas científicas. Incrementar la representación femenina en estos roles clave puede ser una estrategia efectiva para reducir la brecha de género y fomentar el desarrollo y la retención del talento femenino en carreras STEM.

3.2.3. Mentoría y modelos de rol

Diferentes estudios también han analizado si intervenciones de mentoría o exposición a referentes femeninos pueden ser exitosos para promover la participación de las mujeres en STEM. Breda *et al.* (2020) llevaron a cabo una investigación en la que estudiantes de secundaria interactuaron brevemente con mujeres profesionales en áreas científicas. Los resultados indicaron que esta exposición aumentó significativamente la elección de carreras STEM entre alumnas con alto rendimiento académico. Para estudiar la misma pregunta, Canaan y Mouganie (2023) aprovecharon de un entorno donde los estudiantes son asignados aleatoriamente a asesores académicos, quienes los orientan en la selección de cursos y elección de carrera. Los resultados muestran que tener una asesora científica en lugar de un asesor masculino aumenta significativamente la probabilidad de que las mujeres estudien y se gradúen en STEM. En cambio, el género del asesor en áreas no científicas no afecta la elección de carrera.

De manera similar, Patnaik *et al.* (2024) estudiaron cómo las charlas impartidas por exalumnos influyen en la elección de cursos futuros. Encontraron que estas intervenciones incrementaron en 2,1 puntos porcentuales (11%) la matrícula en cursos intermedios de economía. El efecto era aún más pronunciado cuando existía coincidencia en el género entre el ponente y el estudiante, subrayando la importancia de referentes cercanos con los que las alumnas puedan identificarse. Por último, Agurto *et al.* (2021) realizaron un ensayo controlado aleatorizado en Perú en el cual estudiantes avanzadas de ingeniería visitaron colegios secundarios cercanos para compartir sus experiencias. Este estudio reveló que las alumnas con mejores resultados en matemáticas incrementaron notablemente (14 puntos porcentuales) su interés por carreras universitarias en ingeniería tras esta interacción, mientras que el impacto fue menor para alumnas con rendimiento más bajo en esta área. Asimismo, se identificaron efectos positivos, aunque menores, en los estudiantes varones de menor desempeño.

Un estudio particularmente relevante es el realizado por Porter y Serra (2020) en la Universidad Southern Methodist (SMU), EE. UU. Las investigadoras examinaron la baja proporción de mujeres en Economía, a pesar de que las alumnas representaban una gran parte de la matrícula universitaria general. Diseñaron un experimento de campo que evaluaba si la presencia de modelos femeninos exitosos podía cambiar la orientación académica de las estudiantes hacia carreras en Economía.

Durante dos semestres consecutivos (primavera de 2015 y 2016), varias clases de Introducción a la Economía fueron asignadas aleatoriamente a un grupo de tratamiento, que recibió la visita de exalumnas destacadas, y un grupo de control sin esta intervención. Las exalumnas compartieron con las estudiantes su experiencia laboral exitosa, destacando cómo la formación en Economía fue clave para su desarrollo profesional.

Los resultados mostraron claramente que, tras la visita de estos modelos femeninos, las alumnas aumentaron significativamente su probabilidad de matricularse en Microeconomía Intermedia (entre 9 y 12 puntos porcentuales) y también manifestaron un mayor interés en especializarse en Economía. Además, esta mayor participación se produjo principalmente en detrimento de carreras menos remuneradas (como humanidades, artes o comunicación), sugiriendo que estas intervenciones dirigen a las alumnas hacia opciones académicas más atractivas económicamente sin restar presencia femenina en otras carreras bien remuneradas.

Es importante destacar que las alumnas que cambiaron hacia Economía mantuvieron un rendimiento académico posterior igual o superior al promedio, lo que indica que estas intervenciones no solo atrajeron a más estudiantes hacia carreras STEM, sino que además lo hicieron con alumnas plenamente capacitadas para afrontar estos estudios.

En resumen, estos hallazgos respaldan la conclusión de que intervenciones relativamente sencillas y de bajo coste, basadas en la exposición directa a modelos femeninos exitosos, pueden ser altamente efectivas para reducir la brecha de género en disciplinas científicas y económicas tradicionalmente dominadas por hombres. La mentoría y la presencia de referentes femeninos aumentan la confianza de las alumnas y amplían su perspectiva académica y profesional hacia carreras que previamente podrían no haber considerado.

3.2.4. Cambios del formato de exámenes

Como vimos en la sección 2, otra causa importante de la brecha en STEM es que las chicas suelen reaccionar de manera diferente en los exámenes de alta presión o en contextos competitivos, lo que depende del formato del examen. Estudios como los de Griselda (2024) muestran que las mujeres obtienen peores resultados en pruebas con muchas preguntas de opción múltiple, un formato que se usa frecuentemente en evaluaciones estandarizadas. Cuando estos exámenes penalizan las respuestas incorrectas, las mujeres tienden a dejar más

preguntas sin responder que los hombres, incluso en situaciones donde estadísticamente sería más beneficioso arriesgarse a contestar (Baldiga, 2014; Pekkarinen, 2015; Coffman y Klinowski, 2020). Además, la presión competitiva en las evaluaciones tiende a amplificar la brecha de género a favor de los hombres (Iriberri y Rey-Biel, 2019; Ors *et al.,* 2013; Azmat *et al.*, 2016).

En la mayoría de los exámenes de admisión de alto impacto y alta presión (*e.g.*, el examen de selectividad), se utilizan las pruebas de opción múltiple con penalización por respuestas incorrectas. Como consecuencia, un sistema de admisión a la universidad basado principalmente en estas pruebas puede perjudicar a las chicas y no reflejar adecuadamente sus verdaderas habilidades. Arenas y Calsamiglia (2025), por ejemplo, utilizando datos de admisiones universitarias en Cataluña, muestran que una reforma que aumentó el peso de la selectividad para el ingreso a la universidad redujo la tasa de admisión de las mujeres, pero no la de los hombres. Saygin y Atwater (2021) utilizaron datos administrativos del examen de admisión a la universidad en Turquía y analizaron cómo varía la tendencia a dejar preguntas en blanco según el género, la asignatura, la dificultad y la importancia del examen. Descubrieron que las mujeres omiten más preguntas que los hombres en las secciones cuantitativas, especialmente en matemáticas y preguntas más difíciles, mientras que en literatura sucede lo contrario. También observaron que la confianza en sus propias habilidades influye en este comportamiento: los chicos tienden a considerarse mejores en matemáticas, ciencias y ciencias sociales incluso cuando su desempeño real es similar al de las chicas, mientras que las chicas muestran más confianza en literatura. Por lo tanto, una posible estrategia para disminuir la brecha de género en STEM sería modificar el sistema de admisión universitaria, dándole más peso a la nota media del instituto y menos a los exámenes de admisión, y/o eliminando la penalización por respuestas incorrectas en estos exámenes.

3.2.5. Becas y cuotas para las mujeres en STEM

Otra estrategia potencial para reducir la brecha de género en las disciplinas STEM es promover que más mujeres elijan estas carreras a través de becas dirigidas específicamente hacia ellas. Algunos estudios han mostrado que el acceso a ayuda financiera influye significativamente en las decisiones de los estudiantes de inscribirse en la universidad (Dynarski *et al.,* 2023). Por lo tanto, las becas para mujeres pueden motivar a muchas estudiantes a considerar y elegir carreras STEM.

Otra posible medida es la implementación de cuotas para mujeres en carreras STEM. Por ejemplo, Bagde *et al.* (2016) examinaron un programa de acción afirmativa en India que implementó cuotas porcentuales para castas desfavorecidas y mujeres en más de 200 universidades de ingeniería. Este estudio encontró que las cuotas incrementaron significativamente la matrícula de mujeres, especialmente en instituciones de alto prestigio académico. Una posible preocupación relacionada con este tipo de políticas es que la acción afirmativa pueda perjudicar a los estudiantes beneficiados al ubicarlos en entornos académicos para los cuales no están adecuadamente preparados, lo que podría generar una situación de "desajuste". Sin embargo, el estudio no encontró evidencia de que la acción afirmativa afectara negativamente el éxito académico de los beneficiarios.

Estos resultados sugieren que tanto la ayuda financiera dirigida a las mujeres, como las políticas de acción afirmativa pueden ser efectivas para aumentar la participación de grupos subrepresentados, como las mujeres, en los campos STEM, sin comprometer los resultados académicos de las beneficiarias de estas políticas.

En conclusión, aunque los estudios revisados presentan matices diversos, es posible identificar claramente varias estrategias efectivas para reducir la brecha de género en carreras STEM. Garantizar una representación significativa de profesoras mujeres en asignaturas científicas y tecnológicas, así como implementar programas de mentoría y exponer a las alumnas a referentes femeninos exitosos, son métodos que según la literatura parecen especialmente efectivos. Por otro lado, fortalecer únicamente el currículo científico en la educación secundaria no siempre es suficiente para reducir la brecha de género; sin embargo, si se implementa de manera conjunta con políticas que combatan los estereotipos de género, podría potenciar considerablemente el efecto positivo de estas intervenciones.

BIBLIOGRAFÍA

Abeberese, A.B., Kumler, T.J. y Linden, L.L. (2014). Improving Reading Skills by Encouraging Children to Read in School: A Randomized Evaluation of the Sa Aklat Sisikat Reading Program in the Philippines. *Journal of Human Resources*, *49*(3), 611-633.

Agurto, M., Bazan, M., Hari, S. y Sarangi, S. (2021). *Women in engineering: The role of role models* (No. 975). GLO Discussion Paper.

Angrist, J.D. y Krueger, A.B. (1991). Does compulsory school attendance affect schooling and earnings? *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4), 979-1014.

Aparicio-Fenoll, A. (2016). Returns to Education and Educational Outcomes: The Case of the Spanish Housing Boom. *Journal of Human Capital*, 10(2), 235-265.

Arenas, A. y Calsamiglia, C. (2025). Gender differences in high-stakes performance and college admission policies. *Management Science*.

Aucejo, E.M. y James. J. (2019a). Catching up to Girls: Understanding the Gender Imbalance in Educational Attainment Within Race, *Journal of Applied Econometrics*, 34 (4), 502-525.

Aucejo, E.M. y James, J. (2019b). *The Path to College Education: The Role of Math and Verbal Skills*. Working Paper.

Autor, D., Figlio, D., Karbownik, K., Roth, J. y Wasserman, M. (2019). Family Disadvantage and the Gender Gap in Behavioral and Educational Outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(3), 338-81.

Autor, D., Figlio, D., Karbownik, K., Roth, J. y Wasserman, M. (2023). Males at the tails: How socioeconomic status shapes the gender gap. *The Economic Journal*, 133(656), 3136-3152.

Avitzour, E., Choen, A., Joel, D. y Lavy, V. (2020). *On the Origins of Gender Biased Behavior: The Role of Explicit and Implicit Stereotypes*. NBER Working Paper No. 27818.

Ghazala, A., Calsamiglia, C. y Iriberri, N. (2016). Gender differences in response to big stakes. *Journal of the European Economic Association*, 14.6, 1372-1400.

Bagde, S., Epple, D. y Taylor, L. (2016) Does affirmative action work? Caste, gender, college quality, and academic success in India. *American Economic Review*, 106.6, 1495-1521.

Baker, M. y Milligan, K. (2016). Boy-Girl Differences in Parental Time Investments: Evidence from Three Countries. *Journal of Human Capital*, 10(4), 399-441.

Baldiga, K. (2014). Gender differences in willingness to guess. *Management Science* 60.2, 434-448.

Basiglio, S., Del Boca, D. y Pronzato, C. (2024). The Impact of the 'Coding Girls' Program on High School Students' Skills, Awareness and Aspirations. *CESifo Economic Studies*, 70(3), 271-283.

Becker, G.S., Hubbard, W. y Murphy, K.M. (2010). Explaining the worldwide boom in higher education of women. *Journal of Human Capital*, 4(3), 203-241.

Bertrand, M. y Pan, J. (2013). The Trouble with Boys: Social Influences and the Gender Gap in Disruptive Behavior. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(1), 32-64.

Biewen, M. y Schwerter, J. (2022). Does more maths and natural sciences in high school increase the share of female STEM workers? Evidence from a curriculum reform. *Applied Economics*, 54(16), 1889-1911.

Black, S.E., Muller, C., Spitz-Oener, A., He, Z., Hung, K. y Warren, J.R. (2021). The importance of STEM: High school knowledge, skills and occupations in an era of growing inequality. *Research Policy*, 50(7), 104-249.

Blau, F.D. y Kahn, L.M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

Bottia, M.C., Stearns, E., Mickelson, R.A., Moller, S. y Valentino, L. (2015). Growing the roots of STEM majors: Female math and science high school faculty and the participation of students in STEM. *Economics of Education Review*, 45, 14-27.

Breda, T. y Napp, C. (2019). "Girls' Comparative Advantage in Reading can Largely Explain the Gender Gap in Math-related Fields." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 201905779.

Breda, T., Jouini, E., Napp, C. y Thebault, G. (2020). Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Dec 2020, 117 (49), 31063-31069.

Canaan, S. y Mouganie, P. (2023). The impact of advisor gender on female students' STEM enrollment and persistence. *Journal of Human Resources*, 58(2), 593-632.

Brunner, E.J., Dougherty, S.M. y Ross, S.L. (2023). The effects of career and technical education: Evidence from the Connecticut technical high school system. *Review of Economics and Statistics*, 105(4), 867-882.

Buser, T., Niederle, M. y Oosterbeek, H. (2014). Gender, competitiveness, and career choices. *The Quarterly Journal of Economics* 129.3, 1409-1447.

Card, D. y Payne, A.A. (2021). High School Choices and the Gender Gap in STEM. *Economic Inquiry*, 59: 9-28.

Card, D., Domnisoru, C., Sanders, S.J., Taylor, L. y Udalova, V. (2022). *The impact of female teachers on female students' lifetime well-being*. National Bureau of Economic Research, No. w30430.

Carlana, M. (2019). Implicit stereotypes: Evidence from teachers' gender bias. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1163-1224.

Carrell, S.E., Page, M.E. y West, J.E. (2010). Sex and science: How professor gender perpetuates the gender gap. *The Quarterly Journal of Economics*, *125*(3), 1101-1144.

Chetty, R. y Hendren, N. (2018). The impacts of neighborhoods on intergenerational mobility II: County-level estimates. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(3), 1163-1228.

Coffman, K.B. y Klinowski, D. (2020). The impact of penalties for wrong answers on the gender gap in test scores. *Proceedings of the National Academy of Science*s 117.16, 8794-8803.

Dahl, G.B. y Lochner, L. (2012). The impact of family income on child achievement: Evidence from the earned income tax credit. *American Economic Review*, 102(5), 1927-1956.

De Philippis, M. (2023). STEM graduates and secondary school curriculum: does early exposure to science matter?. *Journal of Human Resources*, *58*(6), 1914-1947.

Delaney J.M. y Devereux, P.J. (2019). Understanding Gender Differences in STEM: Evidence from College Applications. *Economics of Education Review*, Volume 72, October, pp. 219-238.

Delaney J.M. y Devereux, P.J. (2020b). *High School Rank in Math and English and the Gender Gap in STEM*. Working Paper.

De Gendre, A., Feld, J., Salamanca, N. y Zölitz, U. (2023). *Same-sex role model effects in education* (No. 438). Working Paper.

Denning, J.T., Murphy, R. y Weinhardt, F. (2018). Class Rank and Long-run Outcomes, No. 11808, IZA Discussion Paper.

Dynarski, S., Nurshatayeva, A., Page, L.C. y Scott-Clayton, J. (2023). Addressing nonfinancial barriers to college access and success: Evidence and policy implications. In *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 6, pp. 319).

Gershenson, S. y Holt, S.B. (2015). Gender gaps in high school students' homework time. *Educational Researcher*, 44(8), 432-441.

Gneezy, U., Niederle, M. y Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *The Quarterly Journal of Economics*, 118.3, 1049-1074.

Goulas, S., Griselda, S. y Megalokonomou, R. (2020). *Comparative Advantage and Gender Gap in STEM*. IZA DP No. 13313.

Gong, J., Lu, Y. y Song, H. (2018). The effect of teacher gender on students' academic and noncognitive outcomes. *Journal of Labor Economics*, *36*(3), 743-778.

Griselda, S. (2024). Gender gap in standardized tests: What are we measuring?. *Journal of Economic Behavior by Organization*, 221, 191-229.

Guiso, L., Monte, F. Sapienza, P. y Zingales, L. (2008). Culture, Gender, and Math. *Science*, 320 5880, 1164-65.

Glewwe, P. y Kassouf, A.L. (2012). The impact of the Bolsa Escola/Familia conditional cash transfer program on enrollment, dropout rates and grade promotion in Brazil. *Journal of Development Economics*, *97*(2), 505-517.

Hanushek, E.A., Schwerdt, G., Woessmann, L. y Zhang, L. (2017). General education, vocational education, and labor-market outcomes over the lifecycle. *Journal of Human Resources,* 52, no. 1, 48-87.

Holmlund, H. y Sund, K. (2008). Is the gender gap in school performance affected by the sex of the teacher?. *Labour Economics*, *15*(1), 37-53.

Heller, S.B., Shah, A.K., Guryan, J., Ludwig, J., Mullainathan, S. y Pollack, H.A. (2017). Thinking, fast and slow? Some field experiments to reduce crime and dropout in Chicago. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(1), 1-54.

Hemelt, S.W., Lenard, M.A. y Paeplow, C.G. (2019). Building bridges to life after high school: Contemporary career academies and student outcomes. *Economics of Education Review*, *68*, 161-178.

Hinnerich, B.T., Höglin, E. y Johannesson, M. (2011). "Are Boys Discriminated in Swedish High Schools?" *Economics of Education Review*, 30(4), 682-690.

Hupkau, C. y Ruiz-Valenzuela, J. (2024). Brechas de género en educación. En *Economía de la Educación* (pp. 479-516). Editorial Universitaria Ramón Areces.

Huttunen, K., Pekkarinen, T., Uusitalo, R. y Virtanen, H. (2023). Lost boys? Secondary education and crime. *Journal of Public Economics*, 218, 104-804.

Iriberri, N. y Rey-Biel, P. (2019). Competitive pressure widens the gender gap in performance: Evidence from a two-stage competition in mathematics. *The Economic Journal,* 129.620 (2019): 1863-1893.

Jacob, B.A. (2002). Where the Boys aren't: Non-cognitive Skills, Returns to School and the Gender Gap in Higher Education, *Economics of Education Review*, 21 (6), 589-598.

Jansen, M. y Lacuesta, A. (2024). La educación post-obligatoria. En *Economía de la Educación* (pp. 315-364). Editorial Universitaria Ramón Areces.

Joensen, J.S. y Nielsen, H.S. (2016). Mathematics and gender: Heterogeneity in causes and consequences. *The Economic Journal*, 126(593), 1129-1163.

Kemple, J.J. y Willner, C.J. (2008). *Technical Resources for Career Academies: Long-Term Impacts on Labor Market Outcomes, Educational Attainment, and Transitions to Adulthood*. MDRC.

Lacuesta, A., Puente, S. y Villanueva, E. (2020). The schooling response to a sustained increase in low-skill wages: evidence from Spain 1989-2009. *SERIEs*, 11, 457-499. https://doi.org/10.1007/s13209-020-00218-0

Lavy, V. (2008). Do Gender Stereotypes Reduce Girls' Human Capital Outcomes? Evidence from a Natural Experiment. *Journal of Public Economics*, 92(10–11), 2083-2105.

Lim, J. y Meer, J. (2020). Persistent effects of teacher–student gender matches. *Journal of Human Resources,* 55(3), 809-835.

Lindahl, E. (2007). *"Comparing Teachers' Assessments and National Test Results: Evidence from Sweden"*. IFAU Working Paper.

Liu, J., Conrad, C. y Blazar, D. (2024). *Computer Science for All? The impact of high school computer science courses on college majors and earnings* (No. 16758). IZA Discussion Papers.

Lleras-Muney, A. (2005). The relationship between education and adult mortality in the United States. *The Review of Economic Studies*, 72(1), 189-221.

Lundberg, S. (2020). "Educational Gender Gaps." *Southern Economic Journal*, 87: 416- 439.

Machin, S. y McNally, S. (2008). The literacy hour. *Journal of Public Economics*, 92(5-6), 1441-1462.

Mansour, H., Rees, D.I., Rintala, B.M. y Wozny, N.N. (2022). The effects of professor gender on the postgraduation outcomes of female students. *ILR Review*, 75(3), 693-715.

Milligan, K. y Stabile, M. (2011). Do child tax benefits affect the well-being of children? Evidence from Canadian child benefit expansions. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(3), 175-205.

Montalbán, J. y Ruiz-Valenzuela, J. (2022). ¿Cómo aumentar el acceso de las mujeres a disciplinas científicas y técnicas en la Educación Superior? *Esade EcPol Policy Brief*, 29.

Morando, G. (2024). Mathematics Specialization at High School and Undergraduate Degree Choice: Evidence From England. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 01623737241255348.

Nicoletti, C., Sevilla, A. y Tonei, V. (2022). *Gender Stereotypes in the Family*. Working Paper.

Niederle, M. y Vesterlund, L. (2010). Explaining the gender gap in math test scores: The role of competition. *Journal of Economic Perspectives*, 24(2), 129-144.

Nollenberger, N., Rodríguez-Planas, N. y Sevilla, A. (2016). The Math Gender Gap: The Role of Culture. *American Economic Review*, 106(5), 257-61.

Oreopoulos, P. y Salvanes, K.G. (2011). Priceless: The nonpecuniary benefits of schooling. *Journal of Economic Perspectives* 25(1), 159-184.

Ors, E., Palomino, F. y Peyrache, E. (2013). Performance gender gap: does competition matter? *Journal of Labor Economics*, 31.3, 443-499.

Page, L.C. (2012). Understanding the impact of career academy attendance: An application of the principal stratification framework for causal effects accounting for partial compliance. *Evaluation Review*, *36*(2), 99-132.

Patnaik, A., Pauley, G., Venator, J. y Wiswall, M. (2024). The impacts of same and opposite gender alumni speakers on interest in economics. *Economics of Education Review*, 102, 102-579.

Pekkarinen, T. (2015). Gender differences in behaviour under competitive pressure: Evidence on omission patterns in university entrance examinations. *Journal of Economic Behavior y Organization*, 115, 94-110.

Peri, G., Shih, K. y Sparber, C. (2015). STEM workers, H-1B visas, and productivity in US cities. *Journal of Labor Economics*, 33(S1), S225- S255.

Porter, C. y Serra, D. (2020). Gender differences in the choice of major: The importance of female role models. *American Economic Journal: Applied Economics*, *12*(3), 226-254.

Raley, S. y Bianchi, S. (2006). Sons, daughters, and family processes: Does gender of children matter? *Annu. Rev. Sociol.*, *32*(1), 401-421.

Rodriguez-Planas, N. (2012). Longer-term impacts of mentoring, educational services, and learning incentives: Evidence from a randomized trial in the United States. *American Economic Journal: Applied Economics*, *4*(4), 121-139.

Saygin, P.O. y Atwater, A. (2021). Gender differences in leaving questions blank on high-stakes standardized tests. *Economics of Education Review*, 84, 102-162.

Sevilla, M.P., Bordón, P. y Ramirez-Espinoza, F. (2023). Reinforcing the STEM pipeline in vocational-technical high schools: The effect of female teachers. *Economics of Education Review*, 95, 102-428.

Stoet, G. y Geary, D.C. (2020). Gender differences in the pathways to higher education. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(25), 14073-14076.

Schultz, T.P. (2004). School subsidies for the poor: evaluating the Mexican Progresa poverty program. *Journal of Development Economics*, *74*(1), 199-250.

Terrier, C. (2020). Boys Lag Behind: How Teachers' Gender Biases affect Student Achievement. *Economics of Education Review*, Volume 77, August.

Van der Steeg, M., van Elk, R. y Webbink, D. (2015). Does intensive coaching reduce school dropout? Evidence from a randomized experiment. *Economics of Education Review*, *48*, 184-197.

Capítulo 5
NORMAS Y BRECHAS DE GÉNERO

Pilar Cuevas Ruiz
LSE
https://orcid.org/0000-0001-6143-5903

José Ignacio Giménez-Nadal
Universidad de Zaragoza
https://orcid.org/0000-0002-1610-5451

Almudena Sevilla
LSE
https://orcid.org/0000-0003-2656-6363

Resumen

A pesar de los avances en igualdad de género y el aumento en la participación universitaria de las mujeres, su presencia sigue siendo limitada en disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y en sectores mejor remunerados, lo que perpetúa las brechas de género en el mercado laboral. Estas disparidades generan preocupaciones tanto desde una perspectiva de equidad, dado que la igualdad de género es un derecho fundamental, como por sus implicaciones para el crecimiento económico. Un factor central en la persistencia de estas brechas son los roles de género, definidos como normas sociales que influyen en el comportamiento y las aspiraciones de hombres y mujeres. Este capítulo examina la evidencia empírica sobre la influencia de los roles de género en España y su relación desde el punto de vista de teoría económica con las desigualdades en el ámbito educativo y laboral. Se analizan su origen, mecanismos de transmisión y efectos en el desempeño académico y profesional. Además, se describen los roles predominantes en el contexto español, y se presentan recomendaciones de política pública para maximizar el talento disponible en la economía.

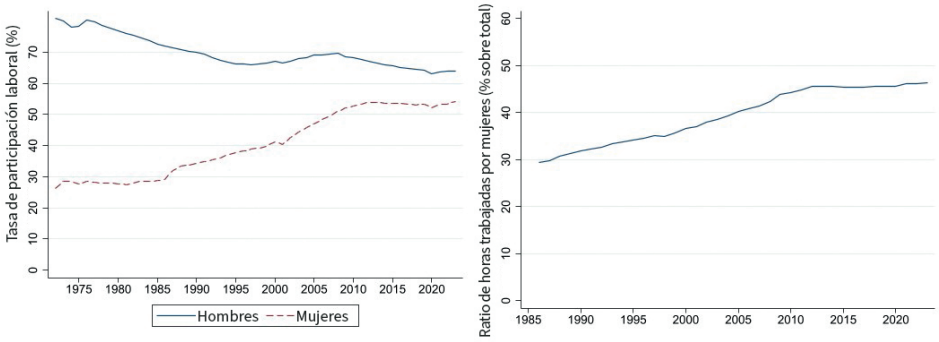
1. INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances logrados en la igualdad de género, todavía existen importantes diferencias en el mercado laboral y en el hogar. En España, estas desigualdades son evidentes. El salario medio de una mujer equivale al 78,6% del salario medio de un hombre (de Quinto *et al.*, 2021), mientras que las mujeres todavía dedican comparativamente más tiempo que los hombres a las tareas del hogar, cuidado de hijos (Giménez-Nadal y Molina, 2022) y tiempo total de trabajo (e.g., Giménez-Nadal y Sevilla, 2014). Estas desigualdades no se deben a diferencias en habilidades o preferencias individuales, sino a roles de género que influyen en las decisiones de hombres y mujeres (Andrew *et al.*, 2024). Estos roles de género pueden restringir las oportunidades laborales de las mujeres, influyendo en sus decisiones educativas, en su participación en el mercado de trabajo y en la cantidad de horas que trabajan. Además, refuerzan una distribución desigual del trabajo no remunerado en el hogar, dificultando la conciliación entre la vida profesional y familiar (Bertrand, 2020). Investigaciones como las de Hsieh *et al.* (2019) sugieren que eliminar estas barreras podría aumentar la producción económica entre un 20% y un 40%, al permitir una mejor asignación del talento y mejorar la eficiencia. Así, las políticas destinadas a modificar los roles de género y reducir las desigualdades en el mercado laboral y el hogar pueden contribuir significativamente a cerrar la brecha salarial, redistribuir el trabajo no remunerado y mejorar la asignación del talento en la economía fomentando el progreso.

En España, a pesar de que la participación laboral femenina ha aumentado, como refleja el incremento de la tasa de participación laboral femenina y la ratio de horas trabajadas por mujeres, persisten diferencias de género significativas. El objetivo es visibilizar estas desigualdades y fomentar la reflexión sobre el impacto de los roles de género en estas brechas. Así, observamos que, si bien la participación laboral femenina ha aumentado considerablemente en las últimas décadas y ha convergido en gran medida con la de los hombres, persisten diferencias significativas en términos de salarios, horas trabajadas y acceso a puestos directivos. Del mismo modo, aunque las mujeres han superado a los hombres en la obtención de títulos universitarios, su baja representación en carreras STEM, asociadas a mayores niveles salariales, limita sus oportunidades económicas. La evidencia sobre la segregación ocupacional y las diferencias en la remuneración por género sugiere que la igualdad de oportunidades aún no se ha alcanzado plenamente.

Figura 1. Tasa de participación laboral y ratio de horas trabajadas por mujeres en España.

(a) Participación laboral (b) Ratio de horas trabajadas

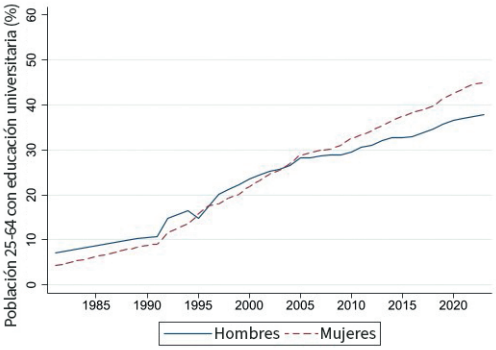


Nota: Los datos anuales sobre participación laboral provienen de la OCDE (https://data-explore.oecd.org/) y abarcan el periodo 1972-2023. Los datos anuales sobre horas trabajadas provienen de la OIT (https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/) y abarcan el periodo 1986-2023. La población de referencia incluye personas de 15 a 64 años residentes en España. El eje X representa los años analizados, desde 1972 para la participación laboral y desde 1986 para las horas trabajadas. El eje Y de participación laboral mide el porcentaje de población activa dentro de cada género. El eje Y de la ratio de horas trabajadas mide el porcentaje de horas semanales trabajadas por mujeres sobre el total de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres. Ambas variables oscilan entre 0% y 100%. La figura A1 en el Apéndice muestra las horas semanas efectivamente trabajadas por hombres y mujeres a lo largo del periodo de análisis.

En concreto, España ha vivido una transformación notable en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Hace cincuenta años, pocas mujeres trabajaban fuera del hogar, pero eso ha cambiado drásticamente. Este cambio no se ha limitado solo a cuántas mujeres trabajan, sino también a cuánto trabajan. La figura 1 muestra la evolución de la tasa de participación laboral entre 1972 y 2023, evidenciando un aumento notable en la participación femenina, que pasó del 26,1% en 1972 al 54% en 2023, mientras que la de los hombres disminuyó del 80,8% al 63,9%. Así, en 1972 solo una de cada cuatro mujeres tenía empleo, mientras que en 2023, más de la mitad participa en el mercado laboral. En contraste, la participación de los hombres ha caído desde niveles históricamente altos. Además, si miramos el ratio de horas trabajadas por mujeres durante el periodo 1986-2023, las horas de trabajo de las mujeres crecieron a un ritmo significativamente mayor que las de los hombres, reduciendo la brecha inicial: en 1986, las horas trabajadas por los hombres duplicaban a las de las mujeres, mientras que en 2023, las horas trabajadas por mujeres representaron

el 46,29% del total[1]. Estos números, presentados conjuntamente, destacan la convergencia tanto en la participación laboral como en las horas trabajadas, mostrando una tendencia similar a la observada en otros países industrializados (Olivetti y Petrongolo, 2016).

Figura 2. Porcentaje de población con educación universitaria.



Nota: Datos de Education at a Glance, OCDE, 2023 (https://data-explorer.oecd.org/). La población de referencia incluye personas de 25 a 64 años residentes en España. El eje X representa los años 1981 a 2023, con lagunas en los periodos 1982-1988, 1990, 1993 y 1996. El eje Y indica el porcentaje de la población con estudios universitarios, cuyo rango varía entre 0% y 100%.

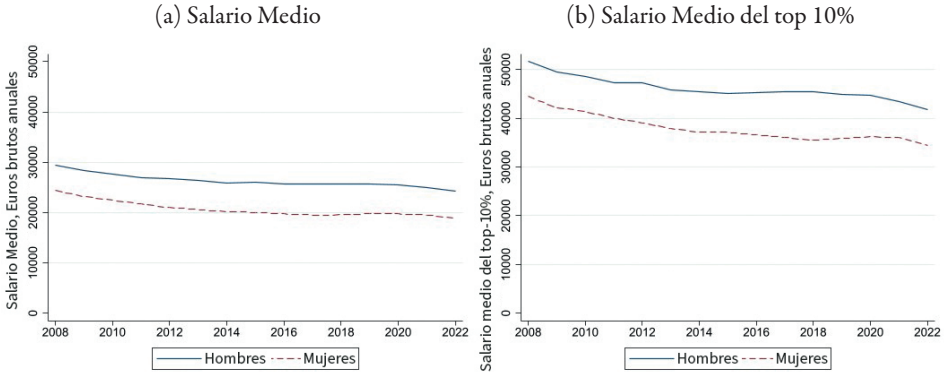
La mayor presencia de mujeres en el mercado laboral no ha ocurrido por casualidad. Uno de los factores clave ha sido el aumento de su nivel educativo. Hace décadas, los hombres tenían más estudios universitarios que las mujeres, pero esta brecha se ha cerrado e incluso revertido. Así, desde principios de los años 2000, las mujeres en España han superado a los hombres en la obtención de títulos universitarios. La figura 2 muestra el porcentaje de población con educación universitaria en España, durante el periodo 1981-2023, a partir de datos obtenidos de la OCDE. En los años 80 y 90, la educación superior seguía siendo un ámbito predominantemente masculino. Sin embargo, a partir de 2003, más mujeres que hombres completaban estudios universitarios, una tendencia que ha seguido fortaleciéndose. En 2022, el 44,7% de las mujeres tenía un título

[1] La figura A1, ubicada en el Apéndice A, presenta las horas semanales trabajadas efectivamente por hombres y mujeres en España durante el periodo de análisis. El índice de horas trabajadas, mostrado en la figura 1, se calcula dividiendo las horas trabajadas por mujeres entre el total de horas trabajadas por ambos géneros (hombres y mujeres).

universitario, frente al 37,5% de los hombres. Este cambio ha tenido profundas consecuencias en el mercado laboral. A medida que las mujeres han accedido a niveles de formación más altos, sus oportunidades profesionales han aumentado, reduciendo las diferencias con los hombres en términos de empleo y salario. Sin embargo, la educación no ha eliminado por completo las desigualdades en el mundo laboral.

A pesar de los avances hacia la igualdad de género, siguen existiendo desigualdades significativas en varios aspectos del mercado laboral y educativo. La brecha salarial de género en España, por ejemplo, no ha disminuido en los últimos 14 años, lo que evidencia que la convergencia entre hombres y mujeres aún no se ha completado. En la figura 3 se muestra cómo han evolucionado los salarios de hombres y mujeres entre 2008 y 2022, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Al observar los salarios medios de ambos géneros, vemos que las mujeres siguen ganando considerablemente menos que los hombres. En 2008, el salario promedio de las mujeres representaba el 82% del salario de los hombres, pero para 2022 esta proporción ha disminuido al 78% (figura 3). En el 10% superior de la distribución salarial, la brecha se redujo levemente, pasando del 86% al 82%. Otro aspecto importante es que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en puestos de dirección: en 2024, solo ocupan el 35,7% de los cargos en juntas directivas, según el Foro Económico Mundial.

Figura 3. Salarios medios y top-10% en España, por género.



Nota: Datos de la Encuesta de Estructura Salarial (https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28191#tabs-tabla). El eje X representa los años analizados, mientras que el eje Y mide los salarios en euros brutos anuales. Los salarios medios representan la media de los salarios de cada género, mientras que los salarios top-90% corresponden a la media de los salarios del 10% de los trabajadores con los sueldos más altos en cada género.

Si bien en España las mujeres cuentan con niveles educativos más altos que los hombres, su escasa presencia en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) sigue limitando su acceso a empleos mejor remunerados, contribuyendo a la brecha salarial. En este sentido, las mujeres siguen predominando en ramas de estudio que, en promedio, ofrecen salarios más bajos (véase capítulo 4 para una descripción más detallada). Esta segregación educativa contribuye a perpetuar la brecha salarial, ya que las titulaciones STEM –especialmente informática, matemáticas e ingeniería– están entre las que tienen mayores ingresos, mientras que disciplinas con más mujeres, como psicología y trabajo social, están entre las peor remuneradas (Black *et al.*, 2008; Blau y Kahn, 2017; Card y Payne, 2021; Joensen y Nielsen, 2016; Kahn y Ginther, 2018).

Una de las causas de estas desigualdades son la existencia de roles de género, que limitan las elecciones de mujeres (y hombres) y constituyen una barrera para la igualdad y la asignación eficiente del talento. En España, han evolucionado en las últimas décadas, pero su persistencia podría estar frenando la convergencia plena entre géneros en el mercado laboral y educativo. Para entender el papel de los roles de género en la desigualdad, comenzamos en la sección 2 explorando su origen, los mecanismos que facilitan su transmisión y su evolución. Analizamos cómo estas normas sociales han moldeado las decisiones individuales y colectivas a lo largo del tiempo. En la sección 3, examinamos su impacto en la desigualdad de género y en el crecimiento económico. A través de evidencia teórica y empírica, mostramos cómo los roles de género influyen en la participación laboral, la segregación ocupacional y la brecha salarial. La sección 4 mide la magnitud de estos roles en España, comparándolos con otros países y evaluando su persistencia en el tiempo. Esto permite contextualizar la situación española dentro de un marco internacional y detectar posibles tendencias de cambio. Por último, en la Sección 5, abordamos las implicaciones de nuestros hallazgos para el diseño de políticas económicas y educativas. Discutimos qué medidas podrían contribuir a reducir la desigualdad de género y fomentar una sociedad más equitativa y eficiente.

2. DEFINICIÓN, ORIGEN Y TRANSMISIÓN DE LOS ROLES DE GÉNERO

Esta sección tiene como objetivo analizar el concepto de roles de género, su origen y los mecanismos a través de los cuales se transmiten en la sociedad. Comprender estos aspectos es fundamental porque los roles de género no solo reflejan normas y expectativas sociales sobre el comportamiento de hombres

y mujeres, sino que también influyen en la toma de decisiones individuales y colectivas. A través de una combinación de enfoques teóricos y evidencia empírica, exploramos cómo estos roles han evolucionado históricamente y qué factores han contribuido a su persistencia en la sociedad española.

Los roles de género son normas sociales que estructuran el comportamiento de las personas y regulan la convivencia dentro de un grupo. Los roles de género pueden ser descriptivos, cuando reflejan prácticas comunes que orientan las expectativas de conducta, o prescriptivos, cuando definen lo que se considera socialmente correcto de acuerdo con valores y creencias dominantes. Así, estos operan en dos planos: el de las creencias individuales sobre lo apropiado y el de la percepción de la aprobación social. Este último nivel es clave, ya que influye en la expectativa de aceptación o rechazo social. Así, los roles de género se sostienen mediante incentivos como la aprobación social o el estatus y pueden generar sanciones o exclusión cuando se transgreden. En este sentido, las expectativas sociales determinan los comportamientos asignados a hombres y mujeres, moldeando sus interacciones y las dinámicas sociales en las que participan.

Alesina *et al.* (2013) estudian cómo el uso del arado en la agricultura tradicional influyó en la división del trabajo entre hombres y mujeres y en la permanencia de creencias sobre el papel de las mujeres en la sociedad. El mecanismo que señalan es que el arado requería mayor fuerza física y resultaba más productivo si lo manejaban los hombres, lo que llevó a una división del trabajo en la que las mujeres quedaron más vinculadas a las tareas domésticas y de cuidado. Esta especialización inicial dio origen a normas sociales sobre el rol femenino que se transmitieron de generación en generación. Su análisis se basa en datos históricos de distintas comunidades antes de la industrialización, combinados con encuestas actuales sobre opiniones respecto a los roles de género y la participación femenina en el trabajo fuera del hogar. Para identificar el impacto de esta herencia cultural, los autores comparan grupos con distintos antecedentes agrícolas y analizan también a los descendientes de inmigrantes, lo que permite estudiar la transmisión intergeneracional de las normas. Los resultados muestran que las sociedades que emplearon el arado en el pasado tienden a mantener, en la actualidad, una división de género más desigual, reflejada en una menor participación femenina en el mercado laboral, la política y el emprendimiento, incluso en contextos en los que la agricultura ha dejado de ser relevante. En conjunto, la evidencia pone de manifiesto cómo prácticas productivas históricas han dejado una huella persistente en las normas sociales y en las oportunidades de las mujeres.

Diversos estudios han analizado cómo crecer con una madre trabajadora o estar rodeado de compañeros cuyas madres trabajan, tanto durante la infancia como en la adolescencia a través de los compañeros de escuela, puede cambiar la percepción sobre el papel de la mujer en el trabajo y la familia, promoviendo cambios intergeneracionales en la participación laboral de las mujeres. Por ejemplo, Fernández *et al.* (2004) destacan cómo crecer en un hogar con una madre trabajadora puede influir en la actitud de los hombres hacia la participación laboral femenina en la siguiente generación. Su investigación muestra que los hombres criados por madres trabajadoras son más propensos a apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que se traduce en un aumento de la oferta laboral femenina en las generaciones futuras. Esto sugiere que, al cambiar las actitudes hacia el trabajo femenino en la infancia, se facilita la inclusión de las mujeres en el mercado laboral a largo plazo. Las políticas que fomenten modelos de trabajo femenino en el hogar pueden, por lo tanto, tener un impacto positivo y duradero en las generaciones siguientes.

Por otro lado, Olivetti *et al.* (2020) se centran en cómo la exposición a madres trabajadoras entre compañeros de escuela puede influir en la participación laboral femenina en la etapa adulta. Su estudio muestra que cuando más madres de compañeros de escuela trabajan, las niñas tienen una mayor probabilidad de trabajar en su vida adulta. Específicamente, un aumento de una desviación estándar en la participación laboral de las madres de los compañeros de escuela incrementa en un 8% la probabilidad de que las mujeres trabajen cuando sean adultas. Estos hallazgos sugieren que los entornos escolares también juegan un papel clave en la formación de actitudes hacia el trabajo femenino y la conciliación entre empleo y familia, lo que puede ayudar a reducir las barreras culturales que limitan la participación femenina en el mercado laboral.

La transmisión intergeneracional de roles de género es clave para entender cómo se forman las creencias y estereotipos sobre el trabajo, la fertilidad y otros comportamientos sociales y económicos. Un estudio realizado por Fernández y Fogli (2009) muestra que la cultura, medida a través de las tasas históricas de participación femenina en el trabajo y la tasa de fertilidad en el país de origen de las mujeres, tiene un gran impacto en las decisiones laborales y de fertilidad de las mujeres inmigrantes de segunda generación –hijas de inmigrantes nacidas en el país de destino– en Estados Unidos. Esto resalta cómo las creencias y expectativas culturales heredadas, transmitidas a través de la familia y la comunidad, influyen en las decisiones de las siguientes generaciones. Además, el estudio

indica que la composición étnica de los vecindarios puede reforzar este efecto, ya que facilita la transmisión de creencias a través de modelos a seguir y roles colectivos. De esta manera, los roles de género no solo se transmiten de una generación a otra dentro de las familias, sino que también se perpetúan a través de la interacción social en entornos cercanos como comunidades y escuelas, mostrando cómo los roles de género influyen en las creencias y decisiones de las personas a lo largo del tiempo.

Carlana (2019) muestra cómo los estereotipos implícitos de género de los maestros pueden afectar el rendimiento académico de los estudiantes, perpetuando las brechas de género, especialmente en áreas como las ciencias y matemáticas. El estudio explora cómo estos estereotipos influyen en las puntuaciones de los estudiantes en pruebas estandarizadas, en su elección de campos de estudio y en cómo se perciben a sí mismos. Para medir estos estereotipos, Carlana (2019) utiliza la Prueba de Asociación Implícita (IAT, por sus siglas en inglés) en género-ciencia, una herramienta psicométrica utilizada para medir actitudes y estereotipos inconscientes. Se basa en la idea de que las personas asocian más fácilmente ciertos conceptos con otros, según sus prejuicios y creencias implícitas. Por ejemplo, si un maestro tiene estereotipos de género que vinculan las mujeres con actividades no científicas, el IAT podría medir esas asociaciones al evaluar la velocidad con la que el maestro asocia términos relacionados con ciencia y mujeres o hombres. La investigación analiza cómo varían los resultados entre estudiantes del mismo género dentro de una misma clase y entre aquellos asignados a maestros con diferentes niveles de estereotipos.

Los resultados del estudio indican que los maestros con estereotipos de género más marcados tienden a ampliar la brecha de género en matemáticas, afectando negativamente el rendimiento de las niñas en un 0.03 desviaciones estándar en octavo grado. Las niñas que son asignadas a estos maestros son más propensas a percibirse a sí mismas como menos competentes en matemáticas, lo que disminuye su autoconfianza y afecta sus decisiones sobre su futuro académico. Estos resultados refuerzan las disparidades observadas en estudios internacionales como PISA 2015, donde solo el 5% de las niñas en países de la OCDE planean seguir una carrera en áreas STEM, en comparación con el 20% de los niños. En resumen, el estudio destaca cómo los estereotipos implícitos de los maestros son una barrera invisible pero significativa para la igualdad de oportunidades educativas, subrayando la importancia de los roles de género y cómo pueden influir más allá del contexto familiar.

La evidencia presentada en esta sección indica que los roles de género son construcciones sociales profundamente arraigadas que operan a través de normas tanto descriptivas como prescriptivas, moldeando la percepción y el comportamiento de los individuos. Su transmisión se produce en distintos ámbitos –familiar, educativo y cultural–, lo que explica su continuidad a lo largo del tiempo. Factores históricos han reforzado estas dinámicas en el mercado laboral, mientras que la exposición a modelos femeninos trabajadores facilita su transformación, incentivando una mayor participación de las mujeres. Asimismo, los estereotipos de género en la educación condicionan las trayectorias académicas y, con ello, las oportunidades futuras de niñas y niños. En conjunto, la evidencia muestra que los roles de género persisten por la interacción entre factores históricos y socioculturales, y que su modificación requiere estrategias coordinadas en el hogar, la escuela y el mercado laboral.

3. ROLES DE GÉNERO, DESIGUALDADES Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Esta sección analiza cómo los roles de género perpetúan desigualdades económicas y laborales, restringiendo la participación y el progreso profesional de las mujeres, lo que resulta en una asignación ineficiente del talento y afecta negativamente al desarrollo económico. Cuando las mujeres tienen dificultades para acceder al mercado laboral o avanzar en sus carreras debido a estas barreras, se desaprovecha su potencial y se distribuyen de manera ineficiente los recursos disponibles. Esto reduce la productividad y frena el crecimiento económico. La desigualdad de oportunidades impide que las personas desarrollen plenamente sus capacidades y contribuyan al progreso general.

Los roles de género influyen en las decisiones dentro del hogar y, como resultado, en la participación en el mercado laboral (Olivetti *et al.,* 2024). Las mujeres enfrentan mayores costos al alejarse de los comportamientos socialmente esperados, lo que limita su acceso al empleo y refuerza la idea de que la conciliación entre trabajo y familia es una responsabilidad femenina. Según el modelo de Akerlof y Kranton (2000), los roles de género afectan la forma en que se valora el tiempo de las mujeres en el hogar, lo que influye en su decisión de trabajar. En sociedades con roles de género más conservadoras, las mujeres tienden a reducir o modificar su participación laboral, incluso si esto implica sacrificar oportunidades económicas, con tal de ajustarse a las expectativas sociales. Este marco teórico ayuda a entender por qué, a pesar de los avances en igualdad, las

diferencias entre hombres y mujeres en el empleo y en el acceso a puestos de liderazgo siguen siendo notables.

El estudio de Sevilla *et al.* (2010) muestra cómo los roles de género refuerzan normas tradicionales dentro del hogar en España, en particular la creencia de que "el hombre debe ganar más que su esposa". Esta investigación analiza si la división de tareas domésticas responde únicamente a factores económicos, como la productividad o la capacidad de negociación, o si está influenciada por construcciones sociales de género (Becker, 1981; Chiappori, 1988; Lundberg y Pollak, 1993). Los resultados indican que los roles de género juegan un papel clave en mantener desigualdades en el hogar. Cuando una mujer gana más que su esposo, en lugar de reducir su carga doméstica, a menudo termina asumiendo aún más tareas del hogar. Esto sugiere que las expectativas sociales siguen pesando sobre la forma en que se distribuye el trabajo no remunerado, incluso cuando la situación económica de la pareja cambia.

De igual manera, el estudio de Bertrand *et al.* (2015) refuerza la idea de que los roles de género siguen influyendo en la organización del hogar. La investigación muestra que, cuando una esposa gana más que su esposo, tiende a dedicar más tiempo a las tareas domésticas como una forma de compensar la ruptura de las expectativas sociales. Además, se observa que hay un 12,3% menos de parejas en las que la mujer supera al hombre en ingresos justo en el punto donde esto podría ocurrir, lo que sugiere una resistencia a desafiar esta norma. Tanto este estudio como el de Sevilla *et al.* (2010) destacan cómo las ideas sobre el papel de hombres y mujeres dentro del hogar siguen pesando en la distribución del trabajo doméstico, incluso cuando las mujeres logran avances en el ámbito laboral y económico.

Bertrand (2020) explica que estas normas asignan funciones específicas según el género, afectando las decisiones y expectativas individuales y afectando a la estabilidad familiar. Un caso ilustrativo es la creencia de que el ingreso masculino debe superar al femenino dentro del hogar. En esta línea, Bertrand *et al.* (2015) documentan que, cuando las mujeres ganan más que sus esposos, la tasa de matrimonios se reduce y la probabilidad de divorcio aumenta. Además, Folke y Rickne (2020) muestran que las promociones laborales impactan de manera desigual, ya que aumentan el riesgo de divorcio en parejas con roles tradicionales. Otros estudios, como los de Ichino *et al.* (forthcoming) y Giommoni y Rubolino (2022), destacan que los roles de género influyen en la distribución del trabajo doméstico y en la forma en que los hogares responden a incentivos fiscales, generando costos económicos considerables para ajustarse a estas normas sociales.

Los roles de género no solo influyen en la distribución de las tareas domésticas, sino que también refuerzan la idea de que el cuidado infantil es principalmente responsabilidad de las mujeres. Esto limita su participación en el mercado laboral y frena su desarrollo profesional. Según Cuevas-Ruiz *et al.* (2025), el impacto del cuidado infantil en las horas de trabajo de las mujeres es significativo y duradero: en promedio, las madres trabajan 14 horas menos a la semana en empleos remunerados debido a las exigencias del cuidado, y esta diferencia no se reduce con el tiempo. Durante los primeros dos años de vida del niño, la disminución en el tiempo de trabajo se debe principalmente al cuidado directo e interactivo. Más adelante, cuando los niños alcanzan la edad escolar, la necesidad de estar disponibles para ellos sigue limitando las horas de trabajo de las madres. Esta situación no solo implica una pérdida de oportunidades para las mujeres en términos de experiencia y desarrollo profesional, sino que también afecta sus ingresos a lo largo de su vida, contribuyendo a que las desigualdades de género en el mercado laboral se mantengan.

Los roles de género también tienen un impacto relevante en las decisiones educativas, ya que establecen expectativas sobre lo que se considera apropiado para niños y niñas desde una edad temprana[2]. Uno de los efectos más claros es la creencia de que "las niñas no son buenas en matemáticas", lo que reduce su confianza en sí mismas en áreas como matemáticas y ciencias, tradicionalmente vistas como dominadas por los hombres. Estas ideas son transmitidas por la familia, los maestros y la sociedad en general, limitando las aspiraciones de las niñas en estas materias. La investigación ha demostrado que las creencias de los docentes afectan el rendimiento de las niñas, como señala Alan *et al.* (2018), y que evaluaciones internacionales como PISA confirman que estos estereotipos contribuyen a la brecha de género en matemáticas (Anghel *et al.*, 2020; Guiso *et al.,* 2008). Para reducir esta desigualdad, se han propuesto estrategias como la formación de docentes para evitar sesgos inconscientes, la visibilización de modelos femeninos en carreras científicas y la creación de entornos de aprendizaje más equitativos. Sin embargo, mantener estos cambios a largo plazo sigue siendo un desafío.

La evidencia mostrada indica que los roles de género, tanto dentro del hogar como en la sociedad, refuerzan las desigualdades laborales, educativas y económicas. Estos roles moldean las decisiones de las mujeres en cuanto

---

2 Véase Cuevas Ruiz *et al.* (2023) para un estudio más amplio de este tema.

a su participación en el mercado laboral y su avance educativo y profesional. Por ejemplo, las mujeres que no pueden cumplir con las expectativas sociales, como las relacionadas con la conciliación trabajo-familia, enfrentan barreras para acceder a mejores oportunidades laborales y, en muchos casos, terminan asumiendo más responsabilidades en el hogar. Este fenómeno es evidente en estudios como los de Sevilla *et al.* (2010) y Bertrand *et al.* (2015), que muestran cómo los roles de género tradicionales persisten, incluso cuando las mujeres superan a sus esposos en ingresos, y cómo esto afecta tanto su participación en el mercado laboral como sus trayectorias educativas y profesionales.

4. LOS ROLES DE GÉNERO: MEDICIÓN Y SITUACIÓN EN ESPAÑA

El objetivo de esta sección es examinar cómo han cambiado los roles de género en España a lo largo del tiempo y cuál es su impacto actual en la participación femenina en el mercado laboral, especialmente en campos STEM. Comprender estos patrones nos permite identificar las barreras persistentes que dificultan la igualdad de género en el ámbito laboral y académico. Para ello, se comparan datos específicos de España con tendencias internacionales, lo que permite contextualizar su posición en relación con otros países y evaluar tanto avances como desafíos pendientes.

4.1. Medición de los roles de género

En el análisis de actitudes hacia los roles de género, es fundamental distinguir entre medidas explícitas e implícitas. Las medidas explícitas provienen de encuestas como el World Values Survey (WVS) y el Eurobarómetro, en las que los participantes responden directamente a preguntas sobre sus creencias y percepciones. Sin embargo, este tipo de medición puede estar sujeto al sesgo de deseabilidad social, ya que los encuestados pueden ajustar sus respuestas para alinearse con normas socialmente aceptadas, en lugar de reflejar sus opiniones reales. Además, las respuestas a preguntas directas pueden estar influenciadas por la falta de introspección, ya que las personas no siempre reflexionan conscientemente sobre sus actitudes más profundas (Egloff y Schmukle, 2002).

Para abordar estas limitaciones, se puede utilizar también una medida de actitudes implícitas basada en la Prueba de Asociación Implícita (IAT). Esta prueba, como la que se incluye en Open Science Framework (OSF), mide asociaciones

automáticas entre conceptos mediante tiempos de respuesta en tareas cognitivas. A diferencia de los cuestionarios tradicionales, la IAT permite captar actitudes que pueden ser difíciles de expresar de manera consciente o que los individuos pueden no querer revelar abiertamente. Su principal ventaja es que minimiza el sesgo de deseabilidad social, ya que se basa en procesos automáticos e inconscientes. Investigaciones previas han demostrado que la IAT es una herramienta más efectiva para medir actitudes reales en comparación con los métodos basados en autoinformes (Egloff y Schmukle, 2002; Carlana, 2019; Carlana *et al.*, 2022).

4.2. España en el contexto internacional

La evidencia muestra que España ocupa una posición intermedia en cuanto a actitudes sobre género y empleo, con una menor aceptación de la idea de que los hombres deben tener prioridad en el trabajo durante crisis económicas, en comparación con países de Europa del Este, pero con valores más tradicionales en el ámbito doméstico en relación con países nórdicos.

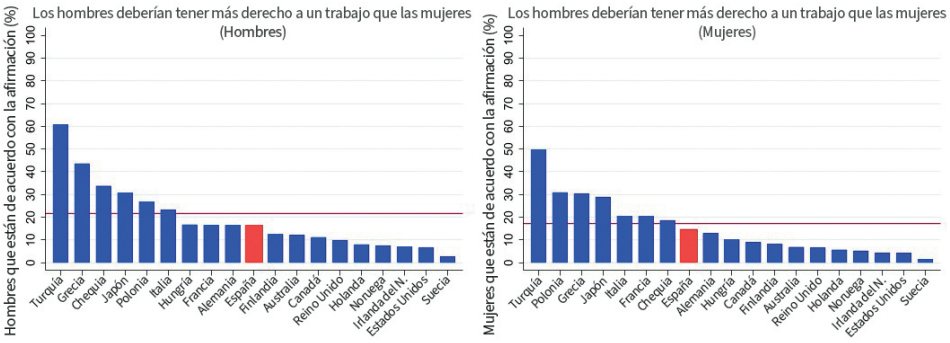
Para realizar un primer análisis, nos apoyamos en el trabajo de Fortin (2005) debido a su enfoque integral sobre la relación entre los roles de género y los resultados en el mercado laboral. El estudio de Fortin utiliza datos de tres olas de las World Value Surveys (1990-1993, 1995-1997 y 1999-2001) para investigar cómo las actitudes culturales y los valores laborales influyen en el empleo femenino y la participación en trabajos a tiempo parcial en 25 países de la OCDE. Nos basamos en su uso de preguntas clave sobre percepciones tradicionales de los roles de género en el hogar y el mercado laboral, lo que nos permite explorar cómo estos factores afectan las decisiones económicas. Este enfoque resulta relevante porque ayuda a entender cómo los roles de género influyen en las decisiones en el mercado laboral y la educación, y cómo estas dinámicas pueden variar según el contexto cultural e institucional de cada país.

Una de las primeras cuestiones que analizamos es si, en situaciones de escasez de empleo, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres. Las respuestas posibles para esta afirmación son: "De acuerdo", "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" y "En desacuerdo". Siguiendo la codificación propuesta en el estudio original, las respuestas "De acuerdo" se asignaron el valor 1, mientras que las opciones "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" y "En desacuerdo" se codificaron como 0. También se analizan las siguientes afirmaciones: "Ser ama de casa es tan satisfactorio como trabajar por salario", "En general, los hombres son mejores líderes

políticos que las mujeres" y "La educación universitaria es más importante para los niños que para las niñas". Las respuestas posibles a estas 4 afirmaciones son: "Totalmente de acuerdo", "De acuerdo", "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo". En este caso, las categorías "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo" se codificaron como 1, mientras que "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo" se consideraron como 0. Este enfoque de codificación permite estudiar cómo las actitudes sobre el empleo y los roles de género se reflejan en las respuestas, de tal forma que dicha codificación indica que un mayor porcentaje de personas que están de acuerdo con estas afirmaciones implica unos roles de género más tradicionales.

Analizamos las respuestas a estas preguntas para un conjunto de países de la OCDE, que incluye Australia, Canadá, Chequia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Japón, Países Bajos, Noruega, Polonia, España, Suecia, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos e Irlanda del Norte, siguiendo un enfoque similar al de Fortin (2005). Limitamos el análisis a las olas de 2010-2014 y 2017-2022, lo que nos permite hacer una comparación directa con los hallazgos previos y analizar las actitudes hacia los roles de género en un contexto más contemporáneo.

Figura 4. Perspectiva internacional de roles de género explícitos, mercado laboral.



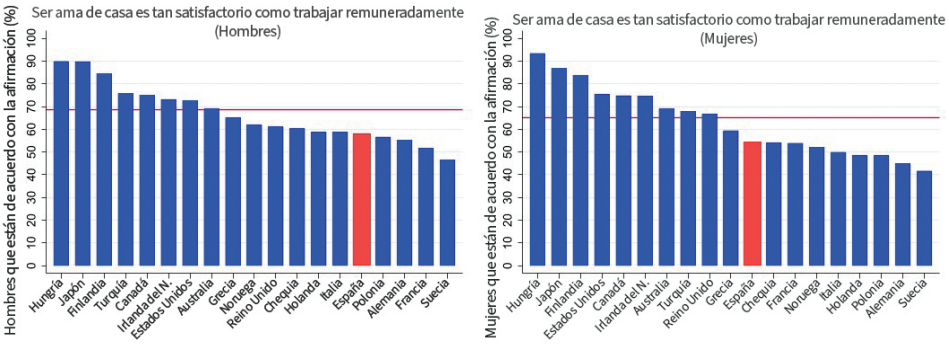
Nota: Datos provenientes de las olas 2010-2014 y 2017-2022 de la World Value Surveys. Se analiza la afirmación "Cuando hay escasez de empleo, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres". El eje X representa los países analizados y el eje Y muestra el porcentaje de personas que están de acuerdo con la afirmación, con un rango que puede oscilar entre 0% y 100%. Se utilizan los pesos poblacionales proporcionados por la encuesta para calcular la media de cada país. Las líneas rojas indican la media muestral de la variable, indicando el porcentaje medio de gente que está de acuerdo con la afirmación.

Los resultados muestran que España se encuentra en una posición intermedia en cuanto a las actitudes hacia los roles de género en el trabajo y en el hogar.

Por un lado, destaca por tener niveles relativamente bajos de acuerdo con la idea de priorizar a los hombres en el mercado laboral durante tiempos de crisis, especialmente en comparación con Europa del Este. Por otro lado, los porcentajes sobre la valoración del papel de ama de casa son inferiores a los de varios países, lo que indica una mayor aceptación de roles igualitarios en comparación con sociedades más tradicionales como Hungría o Japón, aunque todavía queda camino por recorrer en comparación con los países nórdicos.

La figura 4 muestra los patrones relacionados con las afirmaciones "Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a un empleo que las mujeres", y se comprueba que, aunque España ha avanzado en términos de igualdad de género en el ámbito laboral, todavía persisten actitudes tradicionales en comparación con los países escandinavos, aunque estas son menos marcadas que en otros contextos europeos. España ocupa el 10º lugar en el caso de los hombres y el 8º lugar en el caso de las mujeres, con un 16,6% de los hombres y un 14,8% de las mujeres de acuerdo con esta afirmación. Estos porcentajes son más bajos que los de países de Europa del Este, como Polonia (26,91% para hombres y 30,98% para mujeres) y Grecia (43,67% para hombres y 30,38% para mujeres), pero significativamente más altos que los de los países nórdicos, como Suecia (2,81% para hombres y 1,68% para mujeres) y Noruega (7,62% para hombres y 5,29% para mujeres).

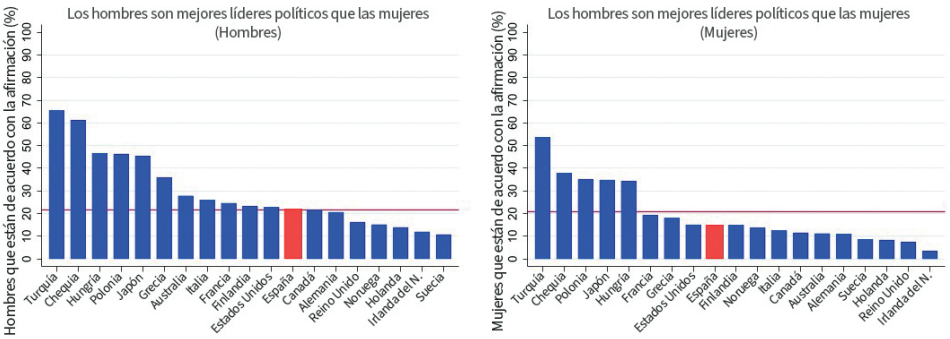
Figura 5. Perspectiva internacional de roles de género explícitos, hogar.



Nota: Datos provenientes de las olas 2010-2014 y 2017-2022 de la World Value Surveys. Se analiza la afirmación "Ser ama de casa es tan satisfactorio como trabajar remuneradamente". El eje X representa los países analizados y el eje Y muestra el porcentaje de personas que están de acuerdo con la afirmación, con un rango que puede oscilar entre 0% y 100%. Se utilizan los pesos poblacionales proporcionados por la encuesta para calcular la media de cada país. Las líneas rojas indican la media muestral de la variable, indicando el porcentaje medio de gente que está de acuerdo con la afirmación.

La figura 5 muestra los patrones relacionados con la afirmación "Ser ama de casa es tan satisfactorio como trabajar por salario", ordenando los países de mayor a menor valor medio. España ocupa una posición intermedia-baja (puesto 15 para hombres y 12 para mujeres) en cuanto a la proporción de la población que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta idea. Entre los hombres españoles, un 58,1% respalda esta afirmación, mientras que entre las mujeres el porcentaje asciende al 54,6%. Estos valores son inferiores a los observados en países como Hungría (93,48% para hombres y 89,94% para mujeres) o Japón (86,86% para hombres y 89,83% para mujeres), pero superiores a los de Suecia, donde el 41,7% de los hombres y el 46,7% de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación.

Figura 6. Perspectiva internacional de roles de género explícitos, política.

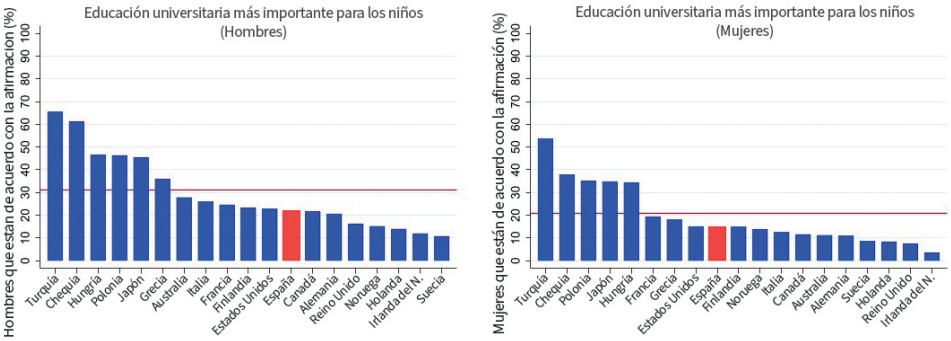


Nota: Datos de las olas 2010-2014 y 2017-2022 de la World Value Surveys. Se analiza la afirmación "En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, España en comparación con otros países". El eje X representa los países analizados y el eje Y muestra el porcentaje de personas que están de acuerdo con la afirmación, con un rango que puede oscilar entre 0% y 100%. Se utilizan los pesos poblacionales proporcionados por la encuesta para calcular la media de cada país. Las líneas rojas indican la media muestral de la variable, indicando el porcentaje medio de gente que está de acuerdo con la afirmación.

La figura 6 muestra los patrones relacionados con la afirmación "En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres", ordenando los países de mayor a menor valor medio. España ocupa una posición intermedia-baja en la clasificación, situándose en el puesto 12 entre los hombres y en el puesto 9 entre las mujeres en cuanto a la proporción de la población que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta idea. Entre los hombres españoles, un 22,18% respalda esta afirmación, mientras que entre las mujeres el porcentaje es del 15,10%. Esto indica que la aceptación de esta idea es mayor entre los hombres

que entre las mujeres en España, aunque la diferencia es menor que en otros países. En comparación, en Turquía, país con los valores más altos en ambos grupos, el 65,51% de los hombres y el 53,75% de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación, mientras que en Chequia los valores son del 61,34% y 38,01%, respectivamente. Por otro lado, España presenta valores superiores a los de países como Alemania (20,70% entre los hombres y 11,06% entre las mujeres) y Reino Unido (16,32% entre los hombres y 7,61% entre las mujeres), pero inferiores a los de Grecia (35,99% entre los hombres y 18,06% entre las mujeres).

Figura 7. Perspectiva internacional de roles de género explícitos, educación universitaria.



Nota: Datos de las olas 2010-2014 y 2017-2022 de la World Value Surveys. Se analiza la afirmación "La educación universitaria es más importante para los niños que para las niñas". El eje X representa los países analizados y el eje Y muestra el porcentaje de personas que están de acuerdo con la afirmación, con un rango que puede oscilar entre 0% y 100%. Se utilizan los pesos poblacionales proporcionados por la encuesta para calcular la media de cada país. Las líneas rojas indican la media muestral de la variable, indicando el porcentaje medio de gente que está de acuerdo con la afirmación.

La figura 7 muestra los patrones relacionados con la afirmación "La educación universitaria es más importante para los niños que para las niñas", ordenando los países de mayor a menor valor medio. España ocupa una posición intermedia-baja en la clasificación, situándose en el puesto 12 entre los hombres y en el puesto 9 entre las mujeres en cuanto a la proporción de la población que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta idea. Entre los hombres españoles, un 22,18% respalda esta afirmación, mientras que entre las mujeres el porcentaje es del 15,10%. Esto indica que la aceptación de esta idea es mayor entre los hombres que entre las mujeres en España, aunque la diferencia es menor que en otros países. En comparación, Turquía y Chequia presentan los valores más

altos en ambos grupos. Por otro lado, España presenta valores superiores a los de países como Alemania y Reino Unido, pero inferiores a los de Grecia.

Otra fuente de información importante para el análisis de los roles de género en España es el Eurobarómetro. El Eurobarómetro es una fuente utilizada en estudios y análisis informativos sobre percepciones y actitudes sociales a nivel europeo, especialmente en temas como la igualdad de género y los estereotipos relacionados. Ofrece datos representativos a nivel nacional que permiten identificar tendencias y patrones en la opinión pública a través del tiempo, aunque sus resultados no suelen estar orientados a la investigación científica rigurosa, sino a proporcionar una visión general accesible sobre las percepciones de la población. El Eurobarómetro es una fuente de datos de alta calidad que utiliza encuestas representativas a nivel nacional, con un proceso de muestreo riguroso que asegura la representatividad de los resultados. Dichos datos provienen de entrevistas realizadas a miles de individuos en todos los países de la UE, incluidos España. Además, el Eurobarómetro sigue un enfoque metodológico estandarizado, lo que facilita la comparación de resultados a lo largo del tiempo y entre diferentes países. La edición Especial 545, sobre estereotipos de género, recopila datos obtenidos entre enero y febrero de 2024 en los países de la Unión Europea, incluyendo España, y posteriormente los publica en un informe (https://data.europa.eu/doi/10.2838/77926). Dicho informe analiza las percepciones de la población sobre la igualdad de género y la persistencia de estereotipos en distintos ámbitos de la vida cotidiana, como el trabajo, la familia y la política, y también ofrece la posibilidad de comparar la situación española con la del resto de Europa, identificando similitudes y diferencias clave. En términos generales, los resultados muestran que España se encuentra en una posición intermedia dentro de la UE en cuanto a la persistencia de estereotipos de género, con ciertos avances en igualdad, pero también con algunas resistencias en cuestiones específicas.

Según datos de esta serie del Eurobarómetro, en España, el 38% de los encuestados considera que el papel más importante de la mujer es el cuidado del hogar y la familia, mientras que el 42% cree que el rol principal del hombre es ser el proveedor económico. A nivel europeo, estas cifras son del 36% y 42% respectivamente, lo que indica que España se encuentra en la media de la UE en cuanto a la persistencia de estos estereotipos. Sin embargo, hay grandes diferencias entre países: en Bulgaria y Eslovaquia, el 74%-75% de los encuestados aún cree en estos roles tradicionales, mientras que en Dinamarca y Suecia solo un

10%-11% está de acuerdo con estas afirmaciones. Esto sugiere que España ha avanzado en la superación de estos estereotipos, aunque aún se encuentra lejos de los países nórdicos, que presentan los niveles más bajos de adhesión a estos roles tradicionales.

Otro aspecto clave es la percepción sobre la igualdad de trato en distintos ámbitos. En el ámbito político, el 54% de los españoles cree que los hombres reciben un trato más favorable que las mujeres, una cifra que se sitúa en la media europea (también 54%). Sin embargo, en países como Suecia y Francia, esta percepción es aún más pronunciada, con más del 65% de los encuestados afirmando que los hombres tienen ventajas en política. En el ámbito laboral, el 51% de los españoles cree que los hombres son tratados mejor, también en línea con el promedio de la UE (51%). En contraste, en el ámbito educativo y en la sanidad, el 67%-81% de los encuestados en España considera que hombres y mujeres reciben un trato similar, una percepción que también es compartida por la mayoría de los europeos. Esto sugiere que la percepción de desigualdad de género se concentra en los espacios donde el poder y la remuneración juegan un papel clave, mientras que en otros ámbitos, como la educación, se percibe una mayor equidad.

Un aspecto donde España destaca positivamente es en la valoración de la independencia económica. El 91% de los españoles considera que es igual de importante para hombres y mujeres ser financieramente independientes, una cifra similar a la media europea (89%). En países como Suecia y Dinamarca, este porcentaje es aún mayor, superando el 95%, mientras que en algunos países de Europa del Este, como Rumanía y Estonia, el nivel de acuerdo es más bajo, en torno al 65%. Esta amplia aceptación de la independencia económica refleja el impacto de los cambios en la participación laboral femenina y en la percepción social sobre la necesidad de que ambos géneros contribuyan económicamente al hogar.

En cuanto a la percepción del feminismo, España muestra un mayor desacuerdo que la media europea. Un 45% de los españoles considera que el feminismo "ha ido demasiado lejos", frente al 42% de media en la UE. En países como Malta y Chipre, más del 60% de los encuestados comparte esta visión, mientras que en Suecia y Alemania menos del 35% está de acuerdo con esta afirmación. La brecha de género es evidente: en toda Europa, los hombres son significativamente más propensos a considerar que el feminismo ha ido demasiado lejos (52% frente a 39% de las mujeres), una tendencia que también se observa en España.

A continuación, analizamos los datos obtenidos de las bases de datos Gender-Career IAT 2016-2023 y Gender-Science IAT 2016-2023, que incluyen asociaciones implícitas entre género y las dimensiones de interés. La primera base de datos incluye el IAT para evaluar asociaciones implícitas entre género (hombre frente mujer) y trabajo frente familia. La segunda base de datos incluye el IAT para evaluar las asociaciones entre género (hombre frente mujer) y áreas del conocimiento (ciencias frente humanidades). Además de esta prueba implícita, la encuesta también incluye preguntas explícitas sobre los roles de género, como la relación entre carrera y género (Gender-Career IAT 2016-2023) o género y áreas del conocimiento (ciencias vs. artes liberales), y detalles demográficos como la edad, género, nivel educativo, número de hijos, entre otros. Ambas encuestas nos permiten obtener una visión más completa de los roles de género, capturando tanto actitudes automáticas como creencias que las personas se reportan a sí mismas.

Cuando el valor del IAT es más alto, significa que la persona tiene actitudes más tradicionales. Una diferencia entre países de 0,1 en el IAT es considerable, ya que por ejemplo representa aproximadamente el 25% de la varianza de la prueba de asociación implícita (IAT) en género-carrera (0,36 para hombres y 0,39 para mujeres en el caso del IAT) para el conjunto de los países. Para el caso del IAT de género-ciencia, la varianza del IAT es de 0,420 y 0,426 para los hombres y las mujeres para el conjunto de los países, por lo que una diferencia del 0,1 representa aproximadamente el 15,4% y el 15,3% de la desviación estándar de esta variable, respectivamente.

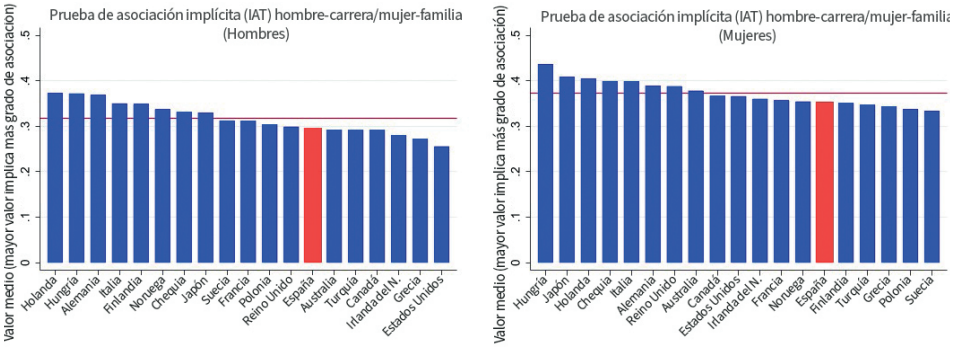
Para este análisis, seleccionamos los mismos 19 países que en el estudio con el WVS y comparamos las puntuaciones del IAT entre hombres y mujeres, tanto para la asociación entre familia y carrera como para ciencias (vs. humanidades). En ambos casos, encontramos que España se encuentra entre los países menos tradicionales, ya que los valores del IAT para familia-carrera y para ciencias son de los más bajos en el grupo de países analizados. Esto sugiere que en España hay una menor asociación implícita entre los roles de género tradicionales y las áreas de la familia y el trabajo, así como entre las ciencias y las artes. Esto podría indicar que hay una mayor igualdad de género en estos campos en comparación con otros países más tradicionales.

La figura 8 muestra los valores promedio del IAT en relación familia-carrera, separados por género. Los países están ordenados de mayor a menor según su valor promedio. En este caso, España ocupa el 13º lugar (valor medio de 0,296) para los hombres y el 14º lugar (valor medio de 0,354) para las mujeres, lo que significa

que tiene de los valores más bajos del IAT. Este valor relativamente bajo en España, comparado con otros países, sugiere que los valores tradicionales sobre la relación entre familia y carrera son menos fuertes, lo que coloca a España entre los países más avanzados en cuanto a igualdad de género en este aspecto.

Para cuantificar la magnitud de las diferencias en los valores del IAT, comparamos los valores de España con el valor medio de los países analizados, utilizando la varianza y la desviación estándar del IAT en este grupo de países. Para el conjunto de los 19 países, el valor medio de los hombres es de 0,317, con una desviación estándar de 0,395, mientras que para las mujeres la media es de 0,368, con una desviación estándar de 0,365. Al comparar estos valores con los de España (0,296 para los hombres y 0,354 para las mujeres), encontramos que las diferencias son relativamente pequeñas en términos absolutos, pero aún significativas en relación con la dispersión de los datos. En concreto, la diferencia entre España y la media de los países analizados representa aproximadamente el 5,3% de la desviación estándar en el caso de los hombres y el 3,8% en el caso de las mujeres.

Figura 8. Prueba de asociación implícita género-carrera, España en comparación con otros países.

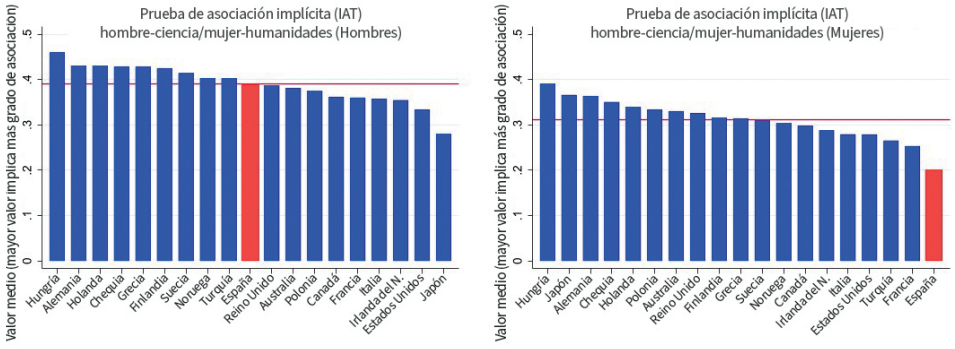


Nota: Cálculos realizados a partir de la encuesta Gender-Career IAT 2016-2023 (https://osf.io/y9hiq/). Los valores del eje Y se han calculado como la media de la Prueba de Asociación Implícita (IAT), que evalúa las asociaciones implícitas entre el género (hombre/mujer) y los roles profesionales o familiares. Valores mayores de esta variable indican una tendencia a asociar hombre con carrera y mujer con familia. El valor mínimo y máximo de esta variable en la muestra utilizada son –1.876284 y 1.857553, respectivamente.

Estos resultados sugieren que España tiene una asociación implícita entre familia y carrera algo menor que el promedio de los países analizados, lo que indica una menor adhesión a los roles de género tradicionales en este ámbito. Aunque las

diferencias no son grandes en términos absolutos, su magnitud relativa en comparación con la dispersión de los datos refuerza la idea de que España se sitúa entre los países menos tradicionales en cuanto a la relación entre familia y carrera.

Figura 9. Prueba de asociación implícita género-ciencias, España en comparación con otros países.



Nota: Cálculos realizados a partir de la encuesta Gender-Science IAT 2016-2023 (https://osf.io/y9hiq/). Los valores del eje Y se han calculado como la media de la Prueba de Asociación Implícita (IAT, test de asociación implícita), que evalúa las asociaciones implícitas entre el género (hombre/mujer) y los campos de la ciencia o las humanidades. Valores mayores de esta variable indican una mayor tendencia a asociar hombre con ciencias y mujer con humanidades. El valor mínimo y máximo de esta variable en la muestra utilizada son -1.923984 y 1.867952, respectivamente.

La figura 9 muestra los valores promedio del IAT en relación con la ciencia, desglosados por género. Los países están ordenados de mayor a menor según su valor promedio. Se observa que España ocupa el 10º puesto en el caso de los hombres (valor medio de 0,389) y el puesto 19 en el de las mujeres (valor medio de 0,201), siendo el país con el valor más bajo en este grupo para las mujeres. Esto sugiere que, mientras los hombres en España tienen una percepción más "intermedia" sobre la norma social de género en la ciencia, las mujeres tienen la menor internalización de estos roles en este campo. Esto indica que las mujeres españolas tienen una visión más progresista sobre el papel de la mujer en la ciencia en comparación con los hombres.

Para el conjunto de los 19 países, el valor medio de los hombres es de 0,390, con una desviación estándar de 0,420, mientras que para las mujeres la media es de 0,3113, con una desviación estándar de 0,426. Al comparar estos valores con los de España (0,389 para los hombres y 0,201 para las mujeres), encontramos

que la diferencia es mínima en el caso de los hombres, pero más pronunciada en el caso de las mujeres. En concreto, en el caso de los hombres la diferencia entre España y la media de los países analizados representa aproximadamente el 0,2% de la desviación estándar para el conjunto de países, y el 25,8% en el caso de las mujeres, lo que indica una divergencia mucho mayor en la percepción implícita de género y ciencia para las mujeres en España.

Estos resultados sugieren que España tiene una asociación implícita entre género y ciencia prácticamente igual al promedio de los países analizados en el caso de los hombres, mientras que para las mujeres, la asociación implícita es notablemente menor. Esto indica que las mujeres en España muestran una menor adhesión a los roles de género tradicionales en este ámbito en comparación con el resto de los países estudiados. Aunque la diferencia en los hombres es insignificante, la magnitud de la diferencia en las mujeres en relación con la dispersión de los datos refuerza la idea de que España se sitúa entre los países menos tradicionales en cuanto a la percepción de género y ciencia, especialmente desde la perspectiva femenina.

4.3. Evolución de los roles de género

Es fundamental analizar la evolución de los roles de género, ya que estos no son estáticos, sino que cambian con el tiempo en respuesta a transformaciones económicas, políticas y culturales. Analizar esta evolución permite entender qué impulsa estos cambios y qué efectos tienen en la sociedad. Con esta información, es posible evaluar si ciertas políticas realmente fomentan la igualdad de género o si persisten barreras invisibles. Además, estudiar estas dinámicas ayuda a prever tendencias futuras, lo que es clave para diseñar medidas que promuevan una sociedad más equitativa. Entre 1990 y 2011, hubo un cambio progresivo hacia posturas menos conservadoras, con una disminución en el respaldo a la idea de que el trabajo doméstico debe prevalecer sobre el empleo remunerado. Sin embargo, aunque se han producido avances, las percepciones sobre el papel de la mujer en el hogar han cambiado poco. Datos recientes de la Prueba de Asociación Implícita (IAT) muestran avances limitados en la percepción del papel de la mujer en el mundo laboral y en la ciencia, lo que sugiere que, a pesar de algunas mejoras, la transformación de los roles de género en España sigue siendo parcial y enfrenta resistencias.

El análisis de las encuestas de valores muestra que en España ha habido un cambio significativo en las actitudes hacia los roles de género en las últimas décadas, con una tendencia hacia posiciones menos tradicionales. Los datos reflejan una

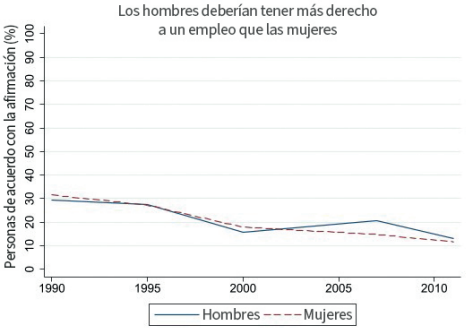
disminución constante en la aceptación de ideas como la preferencia de los hombres en el empleo cuando hay escasez de trabajo y la percepción del trabajo doméstico como más adecuado para las mujeres. Este cambio parece estar impulsado por un relevo generacional y por el impacto de políticas públicas y movimientos sociales que han promovido la igualdad de género, lo que ha llevado a una mayor similitud en las opiniones de hombres y mujeres. Sin embargo, el análisis de los datos de la Prueba de Asociación Implícita (IAT) entre género y ámbitos como la familia, la carrera y la ciencia indica que, en los años más recientes, los cambios en estos estereotipos han sido menos marcados, lo que sugiere que ciertas ideas sobre los roles de género aún persisten de manera más arraigada en la sociedad.

La figura 10 muestra el porcentaje de personas que están de acuerdo, por género y año, con la afirmación "Cuando los empleos son escasos, los hombres deberían tener más derecho a trabajar que las mujeres", se observa una disminución gradual en el porcentaje de personas que están de acuerdo. En 1990, el 30% de los hombres y el 32% de las mujeres respaldaban esta idea, mientras que para 2011 estos porcentajes descendieron al 13% y 12%, respectivamente. Esta disminución ha sido constante y progresiva a lo largo del periodo analizado, lo que refleja una mayor aceptación de la igualdad de oportunidades laborales y un rechazo creciente a la idea de que los empleos deberían estar reservados preferentemente para los hombres en tiempos de escasez. Además, los valores medios de respuesta para hombres y mujeres son similares, lo que indica que no existen diferencias significativas entre géneros y que ambos grupos comparten una visión más equitativa sobre el acceso al empleo.

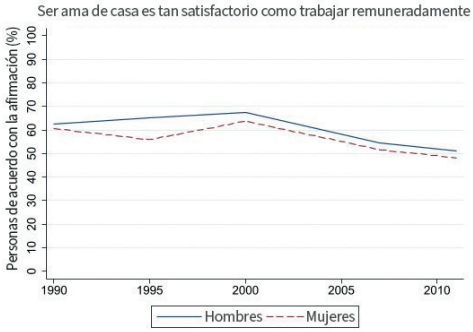
En relación con la afirmación "Ser ama de casa es tan satisfactorio como trabajar remuneradamente", también se observa una disminución gradual en el porcentaje de personas que están de acuerdo. La figura 10 muestra el porcentaje de personas que están de acuerdo, por género y año, con dicha afirmación. En 1990, el 63% de los hombres y el 61% de las mujeres respaldaban esta idea, mientras que para 2011 estos porcentajes descendieron al 51% y 48%, respectivamente. Esta reducción ha sido sostenida a lo largo del periodo analizado, lo que indica un cambio en la percepción del trabajo doméstico no remunerado en relación con el empleo remunerado. Este cambio podría estar vinculado a una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y a una creciente valoración de la independencia económica y las oportunidades profesionales femeninas. Además, la ausencia de diferencias significativas en las respuestas de hombres y mujeres sugiere que ambos géneros comparten una visión similar sobre la distribución de roles dentro del hogar.

Figura 10. Evolución de los roles de género explícitos en España.

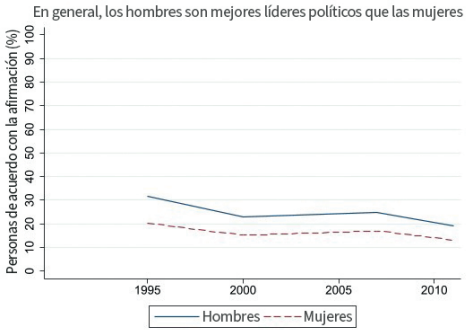
(a) Mercado Laboral



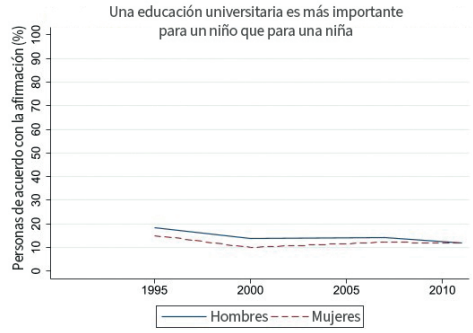
(b) Hogar



(c) Política



(b) Educación Universitaria



Nota: Cálculos realizados a partir de datos españoles de la World Value Surveys en los años 1990, 1995, 2000, 2007 y 2011 (eje X) para las afirmaciones analizadas "Cuando hay escasez de empleo, los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres." y "Ser ama de casa es tan satisfactorio como trabajar remuneradamente". Cálculos realizados a partir de datos españoles de la World Value Surveys en los años 1995, 2000, 2007 y 2011 (eje X) para las afirmaciones "En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres" y "La educación universitaria es más importante para un niño que para una niña". La figura muestra el porcentaje de personas que responden que están de acuerdo (o completamente de acuerdo) con las afirmaciones en cada año (eje Y). Se utilizan los pesos poblacionales proporcionados por la encuesta para calcular la media de cada año.

La evolución temporal de las respuestas a la afirmación "En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres" muestra una tendencia descendente en ambos grupos, aunque con niveles sistemáticamente más altos entre los hombres. En 1995, el 31,73% de los hombres estaba de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que entre las mujeres el porcentaje era del 20,24%, reflejando una brecha de más de 11 puntos porcentuales. A lo largo

del tiempo, la proporción de personas que respaldan esta idea ha disminuido. Para el año 2000, los valores se reducen al 22,77% en los hombres y al 15,17% en las mujeres. En 2007, se observa un leve repunte en ambos grupos, con un 24,82% entre los hombres y un 17,01% entre las mujeres. Sin embargo, en 2011 se registra el nivel más bajo de acuerdo con esta afirmación, con un 18,93% entre los hombres y un 13,14% entre las mujeres. A pesar de la disminución general, la diferencia entre hombres y mujeres se mantiene relativamente estable, oscilando entre 5 y 12 puntos porcentuales según el año analizado. Esto sugiere que, si bien el respaldo a esta idea ha caído en términos absolutos, las diferencias de género en su aceptación persisten a lo largo del tiempo.

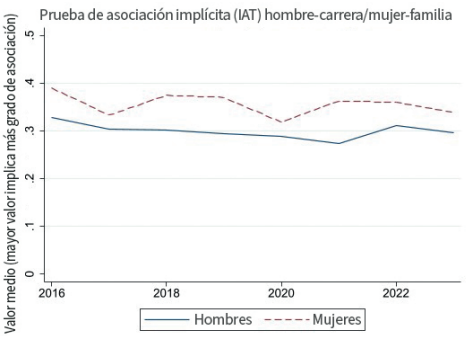
La evolución temporal de las respuestas a la afirmación "La educación universitaria es más importante para un niño que para una niña" muestra una disminución general en la aceptación de esta idea en ambos grupos, con niveles más altos entre los hombres en todos los años analizados. En 1995, el 18,18% de los hombres estaba de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que entre las mujeres el porcentaje era del 15,06%, reflejando una diferencia de aproximadamente tres puntos porcentuales. Con el tiempo, el respaldo a esta idea ha disminuido en ambos grupos. En el año 2000, la proporción de hombres que la apoyaban se redujo al 13,73%, y entre las mujeres descendió aún más, hasta el 9,98%. En 2007, se observa un ligero repunte en ambos casos, con un 14,31% entre los hombres y un 12,28% entre las mujeres. Finalmente, en 2011, los valores alcanzan sus niveles más bajos, con un 11,73% entre los hombres y un 11,69% entre las mujeres, lo que sugiere una convergencia en la percepción de la importancia de la educación universitaria para ambos géneros. Aunque la diferencia de género ha sido menos marcada en comparación con otras afirmaciones relacionadas con roles de género, la tendencia general indica una reducción en la aceptación de esta idea, especialmente entre las mujeres, cuyo nivel de acuerdo ha disminuido de manera más pronunciada a lo largo del tiempo.

Atendiendo a los resultados obtenidos a partir de los datos del Eurobarómetro, España ha mostrado mejoras significativas en la reducción de estereotipos de género en la última década. Por ejemplo, la idea de que las mujeres deben priorizar la familia sobre la carrera ha perdido apoyo, en línea con una tendencia observada en toda la UE. Sin embargo, sigue habiendo diferencias en la percepción de la ambición y el liderazgo entre hombres y mujeres. En España, el 42% de los encuestados cree que los hombres son más ambiciosos en política, un porcentaje inferior a la media europea del 48%, pero aún elevado. En países

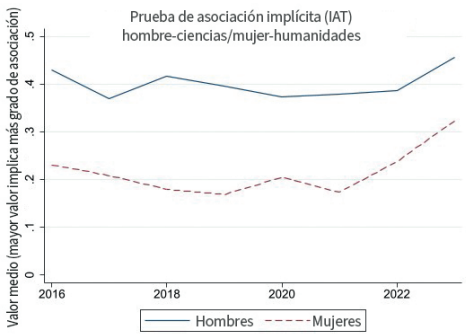
como Eslovaquia y Bulgaria, más del 70% de la población cree en esta diferencia de ambición, mientras que en Suecia y los Países Bajos este porcentaje es inferior al 15%. Esto indica que, aunque España ha avanzado, sigue habiendo una percepción diferencial sobre la capacidad de liderazgo según el género, aunque menos pronunciada que en algunos países del Este de Europa.

Figura 11. Evolución de los roles de género implícitos en España.

(a) IAT género-carrera



(b) IAT género-ciencia



Nota: Cálculos realizados a partir de las encuestas Gender-Career IAT 2016-2023 y Gender-Science IAT 2016-2023. Los valores medios mostrados en el eje Y se han calculado como la media del Implicit Association Test (IAT, test de asociación implícita), que evalúa las asociaciones implícitas entre el género y los roles profesionales-familiares, o la ciencia- humanidades. Valores mayores de esta variable indican una tendencia a asociar hombre con trabajo/ciencia y mujer con familia/humanidades. Los valores mínimso y máximos en la muestra utilizada son -1.375459 y 1.610872 para el IAT de Carrera-Familia y -1.66241 y 1.616343 para el IAT de Ciencias.

La figura 11 muestra la evolución de los valores medios de la prueba de asociación implícita para las dimensiones familia-carrera y género-ciencia. Los valores medios del IAT en la dimensión familia-carrera muestran una ligera disminución en España durante el periodo 2016-2023, pasando de 0,329 a 0,300 en el caso de los hombres y de 0,389 a 0,340 en el caso de las mujeres. Sin embargo, estos cambios son relativamente pequeños en términos de desviaciones estándar. Considerando las desviaciones estándar para España, la reducción en los hombres equivale aproximadamente a 0,074 desviaciones estándar (7,35% de su desviación estándar), mientras que en las mujeres representa 0,139 desviaciones estándar (13,43% de su desviación estándar). Aunque la variación es casi el doble en el caso de las mujeres, sigue siendo limitada y no estadísticamente significativa, lo que sugiere una estabilidad en las asociaciones implícitas entre género y trabajo remunerado

o doméstico. En contraste con los cambios observados en las actitudes explícitas medidas por la WVS, estos resultados indican que, aunque las percepciones sobre los roles de género han evolucionado en el ámbito explícito, los estereotipos implícitos han permanecido relativamente inalterados en este periodo.

Los valores medios del IAT en la dimensión género-ciencia muestran un ligero aumento en la asociación implícita entre género y disciplinas científicas durante el periodo 2016-2023, pasando de 0,423 a 0,456 en el caso de los hombres y de 0,231 a 0,322 en el caso de las mujeres. Expresados en términos de desviaciones estándar de España, estos cambios equivalen aproximadamente a 0,084 desviaciones estándar (8,36% de su desviación estándar) para los hombres y 0,206 desviaciones estándar (24,95% de su desviación estándar) para las mujeres. Aunque la variación es más marcada en el caso de las mujeres, sigue siendo limitada y no estadísticamente significativa. Esto indica que, a pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género en la educación y las carreras científicas, los estereotipos implícitos sobre la asociación entre género y ciencia han mostrado una cierta persistencia en este periodo, reforzando la idea de que las barreras de género en la ciencia no han cambiado de manera sustancial[3].

5. NUEVAS FRONTERAS DE INVESTIGACIÓN Y SUS IMPLICACIONES PARA LA POLÍTICA ECONÓMICA Y EDUCATIVA

En esta sección, exploramos las políticas públicas implementadas con el objetivo de transformar las actitudes y comportamientos relacionados con los géneros, así como mitigar los efectos negativos de los roles de género, las cuales se dividen en dos categorías principales: políticas ex-post y ex-ante.

Las políticas ex-post se centran en ofrecer opciones a las mujeres dentro del marco actual de roles de género, y se pueden implementar en diferentes entornos. Las políticas ex-post para luchar contra los roles de género en el entorno laboral

---

[3] Para evaluar la significatividad estadística de estos cambios, estimamos un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios con la siguiente especificación: $IAT_i = \alpha + \beta^{*}Año_i + \epsilon_i$, donde IAT_i representa el valor del IAT para el individuo i, y $Año_i$ es un vector de variables dicotómicas para los años 2017 a 2023, tomando 2016 como año de referencia. El término ϵ_i representa el término de error de la regresión. Los coeficientes estimados para los distintos años no resultan estadísticamente significativos a niveles convencionales.

incluyen una variedad de medidas diseñadas para corregir desigualdades (Sevilla, 2020). Entre ellas se encuentran las políticas de igualdad salarial, que promueven la transparencia salarial y exigen auditorías para garantizar que hombres y mujeres reciban el mismo salario por trabajos de igual valor. También se implementan acciones afirmativas en procesos de selección y promoción, que buscan asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades para ascender en sus carreras mediante la inclusión de cuotas o paneles de selección diversos. Las licencias de paternidad y políticas de cuidado compartido fomentan la participación de los hombres en el cuidado infantil, desafiando la norma de que solo las mujeres deben encargarse de estas responsabilidades. Además, los programas de mentoría y redes de apoyo para mujeres ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y fortalecen la confianza de las mujeres en sectores dominados por hombres. Las políticas de flexibilidad laboral, como horarios flexibles y trabajo remoto, permiten a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares, desafiando las expectativas sociales que limitan las mujeres en el ámbito laboral. Finalmente, las campañas de sensibilización y formación en género ayudan a cambiar las actitudes dentro de las organizaciones, mediante la formación sobre inclusión, igualdad y eliminación de estereotipos. Estas políticas ex-post buscan garantizar la equidad de género en el lugar de trabajo.

Podemos encontrar el caso de políticas ex-post en el entorno educativo, cuyas intervenciones políticas están dirigidas a mitigar los efectos negativos de los estereotipos descriptivos y se centran en evitar que las niñas internalicen los comportamientos sociales vinculados a los estereotipos de género sobre las habilidades matemáticas (Cuevas Ruiz *et al.*, 2023). Esto implica aumentar la confianza de las niñas mediante la exposición a modelos femeninos (por ejemplo, profesoras de matemáticas), el uso de un lenguaje neutral en cuanto al género y la provisión de materiales educativos que desafíen los estereotipos de género. Otro conjunto de políticas se enfoca en alterar el entorno de aprendizaje. Esto podría incluir ajustar los métodos de evaluación (reduciendo la competencia) o adaptar los enfoques de enseñanza para que se ajusten mejor a los estilos de aprendizaje de las niñas, con el objetivo de ayudarles a alcanzar su máximo potencial y evaluar con precisión sus habilidades e intereses[4].

---

[4] Abordar los sesgos inconscientes en los docentes, padres y compañeros a través de iniciativas como la capacitación sobre sesgos inconscientes y la auto-reflexión es otro enfoque. El objetivo es aumentar la conciencia sobre los sesgos para promover un pensamiento más consciente y libre de estereotipos de género. Sin embargo, se debe considerar la efectividad y las posibles consecuencias no deseadas de tales intervenciones.

Las políticas ex-ante buscan transformar los roles de género. Aunque tradicionalmente se pensaba que los roles de género eran estructuras rígidas que cambiaban lentamente, investigaciones recientes han mostrado que las políticas ex-ante, al desafiar estereotipos y reconfigurar los roles tradicionales, pueden tener un impacto duradero. Así, estas políticas ex-ante han marcado un camino innovador en la investigación sobre cómo las intervenciones pueden transformar actitudes profundamente arraigadas. Un ejemplo claro de éxito se encuentra en el estudio de Dahl *et al.* (2021), que demuestra los efectos positivos de integrar mujeres en equipos masculinos en el entorno militar. Los hombres que participaron en equipos mixtos mostraron una mejora del 10% en su valoración positiva del rendimiento del equipo, en comparación con aquellos que estuvieron en equipos exclusivamente masculinos. Además, se observó un incremento del 15% en la aceptación de un reparto equitativo de las tareas domésticas y un 12% más de disposición para adoptar comportamientos tradicionalmente asociados a las mujeres. En cuanto a las ocupaciones militares, el estudio indicó un aumento del 8% en la proporción de hombres a favor de la presencia femenina en el ejército. Sin embargo, estos efectos no fueron permanentes sin una interacción continua, lo que resalta la importancia de un enfoque constante en la inclusión. Este estudio sugiere que la integración de mujeres en entornos tradicionalmente masculinos puede ser una estrategia eficaz para transformar actitudes hacia los roles de género, promoviendo una visión más equitativa.

En el ámbito laboral, diversas políticas han demostrado ser efectivas para modificar los roles de género y mejorar el desempeño de las mujeres en el trabajo. Entre ellas, la extensión de las licencias de paternidad ha surgido como un mecanismo clave para fomentar cambios estructurales en los comportamientos de género (véanse Fontenay y González, 2024; Farré *et al.,* 2023). Dado que estos trabajos se abordan con mayor detalle en el capítulo 8, aquí nos limitamos a señalar que la evidencia apunta a que dichas reformas no solo favorecen una distribución más equitativa de las responsabilidades en el hogar, sino que también contribuyen a reducir la segregación de género en el mercado laboral y a moldear actitudes más igualitarias entre las generaciones más jóvenes.

En el campo educativo, también existen evidencias de que las políticas ex-ante pueden modificar los roles de género y promover la equidad en áreas como las ciencias y las matemáticas, especialmente en lo que respecta a la participación de las mujeres en estudios STEM. Dhar *et al.* (2022) llevaron a cabo una intervención

en India, dirigida a adolescentes, en la que se discutieron temas de igualdad de género en las aulas. Esta intervención, que duró dos años, tenía como objetivo reducir el apoyo a los roles de género restrictivos, que limitan las oportunidades de las mujeres y niñas, en especial en el contexto de las ciencias y las matemáticas. El estudio se centró en cómo las actitudes y comportamientos de los adolescentes, influenciados por estos roles de género, podían cambiar. Los resultados mostraron que los adolescentes expuestos a esta intervención tenían actitudes más igualitarias y eran menos sesgados en términos de género, lo que sugiere que las políticas educativas enfocadas en la igualdad de género pueden ser efectivas para cambiar las perspectivas de las nuevas generaciones, fomentando una mayor equidad en el acceso y desempeño en campos dominados por hombres.

Estos estudios muestran que, tanto en el ámbito laboral como en el educativo, las políticas ex-ante enfocadas en cambiar los roles de género tradicionales tienen el potencial de generar cambios estructurales y culturales significativos. La evidencia sugiere que intervenciones como la integración de mujeres en entornos masculinos, las reformas en licencias de paternidad y las políticas educativas de igualdad de género pueden ser efectivas para transformar las actitudes hacia los roles de género, promoviendo la igualdad tanto en el hogar como en el trabajo y la educación.

En conclusión, las políticas públicas, tanto ex-post como ex-ante, desempeñan un papel crucial en la transformación de los roles de género y en la reducción de las desigualdades de género. Las políticas ex-post buscan corregir las disparidades dentro del marco actual, proporcionando a las mujeres mayores oportunidades en el entorno laboral y educativo, mediante medidas como la igualdad salarial, las licencias de paternidad o la promoción de la flexibilidad laboral. Sin embargo, las políticas ex-ante, orientadas a modificar directamente los roles de género subyacentes, tienen un impacto más profundo y duradero, ya que desafían los estereotipos establecidos y promueven actitudes más igualitarias. Estas intervenciones no solo transforman comportamientos en el corto plazo, sino que también influyen en las actitudes de las generaciones futuras, reduciendo la segregación de género y fomentando una mayor equidad. En conjunto, ambas tipologías de políticas demuestran que los roles de género, aunque profundamente arraigados, pueden ser cambiados a través de intervenciones estratégicas, ofreciendo un camino hacia la igualdad en diversos ámbitos de la sociedad.

6. CONCLUSIONES

Los roles de género son cruciales en la perpetuación de las desigualdades en educación y el mercado laboral, especialmente en la escasa representación de las mujeres en campos STEM y posiciones de liderazgo. Estos roles de género influyen en las decisiones individuales y percepciones sociales, asignando a las mujeres el cuidado y limitando su acceso a sectores masculinos. La escasa representación de mujeres en STEM no es solo una cuestión de preferencias, sino de roles de género que desincentivan su participación. Además, las actitudes tradicionales impactan en la brecha salarial y las tasas de empleo femenino a largo plazo, destacando la necesidad de políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado y visibilicen a referentes femeninos en ciencia y tecnología. Cambiar los roles de género requiere un enfoque integral que involucre tanto a las instituciones como a la sociedad para superar las barreras estructurales.

El cambio es posible, pero requiere esfuerzos sostenidos. Ejemplos como el servicio militar noruego muestran cómo la integración de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos puede cambiar las actitudes y reducir la segregación ocupacional. La extensión de licencias de paternidad puede también promover cambios estructurales en roles de género. Aunque el cambio normativo es complejo, políticas bien diseñadas y la participación activa de la sociedad pueden hacer que sea alcanzable.

Aún existen desafíos importantes para maximizar el impacto de las políticas públicas. Es necesario evaluar más exhaustivamente las políticas diseñadas para reducir desigualdades y explorar cómo interactúan con diferentes contextos culturales y económicos. También es crucial comprender cómo un cambio en una norma social puede desencadenar cambios de comportamiento duraderos. Estos retos requieren investigación continua para identificar factores que perpetúan las desigualdades y desarrollar herramientas efectivas para erradicarlas. Solo así se logrará avanzar hacia una sociedad más igualitaria y próspera.

BIBLIOGRAFÍA

Akerlof, G.A. y Kranton, R.E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753. https://doi.org/10.1162/003355300554881

Alan, S., Ertac, S. y Mumcu, I. (2018). Gender stereotypes in the classroom and effects on achievement. *Review of Economics and Statistics*, 100, 876-890. https://doi.org/10.1162/rest_a_00756

Alesina, A., Giuliano, P. y Nunn, N. (2013). On the origins of gender roles: Women and the plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530. https://doi.org/10.1093/qje/qjt005

Andrew, A., Bandiera, O., Costa Dias, M. y Landais, C. (2024). Women and men at work. *Oxford Open Economics*, 3 (supplement1), 294-322. https://doi.org/10.1093/ooec/odad034

Anghel, B., Rodríguez-Planas, N. y Sanz-de Galdeano, A. (2020). Is the math gender gap associated with gender equality? Only in low-income countries. *Economics of Education Review*, 79, 102064. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102064

Becker, G.S. (1981). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.

Bertrand, M. (2020). Gender in the twenty-first century. *AEA Papers and Proceedings*, 110, 1-24. https://doi.org/10.1257/pandp.20201126

Bertrand, M., Kamenica, E. y Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. The Quarterly Journal of Economics, 130(2), 571-614. https://doi.org/10.1093/qje/qjv001

Black, D., Haviland, A., Sanders, S. y Taylor, L. (2008). Gender wage disparities among the highly educated. *Journal of Human Resources*, 43(3), 630-659. https://doi.org/10.3368/jhr.43.3.630

Blau, F. y Kahn, L. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Card, D. y Payne, A. (2021). High school choices and the gender gap in STEM. *Economic Inquiry*, 59(1), 9-28. https://doi.org/10.1111/ecin.12934

Carlana, M. (2019). Implicit stereotypes: Evidence from teachers' gender bias. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1163-1224. https://doi.org/10.1093/qje/qjz008

Carlana, M., Ferrara, E.L. y Pinotti, P. (2022). Implicit stereotypes in teachers' track recommendations. *AEA Papers and Proceedings*, 112, 159-164. https://doi.org/10.1257/pandp.20221005

Chiappori, P.-A. (1988). Rational household labor supply. *Econometrica*, 56(1), 63-90. https://doi.org/10.2307/1911842

Cuevas-Ruiz, P., Gimenez-Nadal, J.I., Manfredi, S. y Sevilla, A. (2025). A new model of parental time investments: A paradigm shift for addressing gender inequality in the labor market. *Oxford Review of Economic Policy*, 41 (3-4).

Cuevas Ruiz, P., Sanz, I. y Sevilla, A. (2023). Explaining the mathematics gender gap: The role of stereotypes. *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.892

Dahl, G.B., Kotsadam, A. y Rooth, D.-O. (2021). Does integration change gender attitudes? The effect of randomly assigning women to traditionally male teams. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(2), 987-1030. https://doi.org/10.1093/qje/qjaa047

De Quinto, A., Hospido, L. y Sanz, C. (2021). The child penalty: Evidence from Spain. *SERIEs*, 12, 585-606. https://doi.org/10.1007/s13209-021-00241-9

Dhar, D., Jain, T. y Jayachandran, S. (2022). Reshaping adolescents' gender attitudes: Evidence from a school-based experiment in India. *American Economic Review*, 112(6), 1910-1945. https://doi.org/10.1257/aer.20201112

Egloff, B. y Schmukle, S.C. (2002). Predictive validity of an implicit association test for assessing anxiety. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1441. https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1441

European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers (2024), *Gender stereotypes – Eurobarometer report*, Publications Office of the European Union, https://data.europa.eu/doi/10.2838/77926

Farré, L., Felfe, C., González, L. y Schneider, P. (2023). Changing gender norms across generations: Evidence from a paternity leave reform. *IZA Discussion Paper* 16341, IZA.

Fernández, R. y Fogli, A. (2009). Culture: An empirical investigation of beliefs, work, and fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), 146-177. https://doi.org/10.1257/mac.1.1.146

Fernández, R., Fogli, A. y Olivetti, C. (2004). Mothers and sons: Preference formation and female labor force dynamics. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299. https://doi.org/10.1162/0033553042476224

Folke, O. y Rickne, J. (2020). All the single ladies: Job promotions and the durability of marriage. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1), 260-287. https://doi.org/10.1257/app.20180435

Fontenay, S. y González, L. (2024). Can public policies break the gender mold? Evidence from paternity leave reforms in six countries. *BSE Working Paper* 1422, BSE. Revised: September 2024.

Fortin, N.M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across oecd countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438. DOI: https://doi.org/10.1093/oxrep/gri024

Giménez-Nadal, J.I. y Sevilla, A. (2014). Total work time in Spain: evidence from time diary data. *Applied Economics*, 46(16), 1894-1909. https://doi.org/10.1080/00036846.2014.887194

Giménez-Nadal, J.I. y Molina, J.A. (2022). The gender gap in time allocation. *IZA World of Labor*, 497. https://doi.org/10.15185/izawol.497

Giommoni, T. y Rubolino, E. (2022). The cost of gender identity norms: Evidence from a spouse tax credit. *SSRN Working Paper 4267936*.

Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P. y Zingales, L. (2008). Culture, gender, and math. *Science, 320*, 1164-1165. https://doi.org/10.1126/science.1154094

Hsieh, C.-T., Hurst, E., Jones, C.I. y Klenow, P.J. (2019, septiembre). The allocation of talent and U.S. economic growth. *Econometrica, 87*(5), 1439-1474. https://doi.org/10.3982/ECTA11427

Ichino, A., Olsson, M., Petrongolo, B. y Thoursie, P.S. (próximamente). Taxes, childcare, and gender identity norms. *Journal of Labor Economics*. https://doi.org/10.1086/732773

Joensen, J. y Nielsen, H. (2016). Mathematics and gender: heterogeneity in causes and consequences. *The Economic Journal, 126*(595), 1129-1163. https://doi.org/10.1111/ecoj.12191

Kahn, S. y Ginther, D. (2018). Women and science, technology, engineering, and mathematics (STEM): Are differences in education and careers due to stereotypes, interests, or family? En S. Averett, L. Argys y S. Hoffman (Eds.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, pp. 0. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.13

Lundberg, S. y Pollak, R.A. (1993). Separate spheres bargaining and the marriage market. *Journal of Political Economy, 101*(6), 988-1010. https://www.jstor.org/stable/2138569

Olivetti, C., Pan, J. y Petrongolo, B. (2024). The evolution of gender in the labor market. *Revision Date: January 2025*.

Olivetti, C., Patacchini, E. y Zenou, Y. (2020). Mothers, peers, and gender-role identity. *Journal of the European Economic Association, 18*(1), 266-301. https://doi.org/10.1093/jeea/jvy050

Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual Review of Economics, 8*, 405-434. https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115329

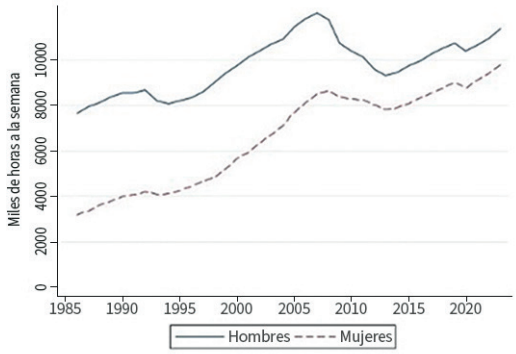
Sevilla, A. (2020). Gender economics: an assessment. *Oxford Review of Economic Policy, 36*(4), 725-742. https://doi.org/10.1093/oxrep/graa054

Sevilla, A., Giménez-Nadal, J.I. y Fernández, C. (2010). Gender roles and the division of unpaid work in Spanish households. *Feminist Economics, 16*(4), 1-34. https://doi.org/10.1080/13545701.2010.531197

Anexo

ANÁLISIS ADICIONAL

Figura A1. Horas trabajadas en España por hombres y mujeres.



Nota: Los datos anuales sobre horas trabajadas provienen de la Organización Internacional del Trabajo (https://ilostat.ilo.org/topics/working- time/) y abarcan el periodo 1986-2023. La población de referencia incluye a trabajadores de 15 a 64 años residentes en España. Se muestran las horas semanas efectivamente trabajadas por hombres y mujeres a lo largo del periodo de análisis.

Capítulo 6
BRECHAS DE GÉNERO EN ASPIRACIONES, EXPECTATIVAS Y ESTEREOTIPOS: EVIDENCIA EMPÍRICA Y RETOS PENDIENTES[1]

Rosa Ferrer
Universitat Pompeu Fabra
Barcelona School of Economics
https://orcid.org/0000-0001-7912-7802

Belén Rodríguez Moro
Universitat Pompeu Fabra
https://orcid.org/0009-0004-9656-7526

1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo aborda las diferencias de género en aspiraciones, expectativas y estereotipos como factor esencial a la hora de explicar la persistencia de diferencias de género en el mercado laboral. La disminución de las brechas de género en salarios y tasas de empleo se ha ralentizado desde la década de 1990, con brechas de género que persisten en todas las economías avanzadas (Blau y Kahn, 2017). Entre trabajadores altamente cualificados, este fenómeno se ha visto acompañado de la perdurabilidad de los techos de cristal y la ausencia de mujeres en puestos de alta dirección y liderazgo a nivel global (Goldin, 2021; Nobel Prize Committee, 2023). Para entender la ralentización y persistencia de estas brechas de género, es necesario complementar las explicaciones clásicas de discriminación en el mercado laboral y de distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado con causas adicionales, ya que son resultado de la conjunción de múltiples factores (Goldin, 2021). En concreto, los factores relacionados con las aspiraciones, las expectativas y los estereotipos

[1] Agradecemos las excelentes aportaciones de Benjamin Bakwenye y Mihai Pascalau como ayudantes de investigación.

pueden ser clave dado que conectan la educación, la fertilidad, la productividad y la identidad de las mujeres (Nobel Prize Committee, 2023). Es por ello que incluso al analizar personas con alto nivel de motivación profesional, existen sustanciales diferencias en aspiraciones profesionales que ayudan a explicar brechas en indicadores de rendimiento, salarios y promoción profesional (Azmat y Ferrer, 2017; Azmat *et al.*, 2025).

La evidencia empírica respecto a conceptos relacionados con aspiraciones y expectativas en investigación académica puntera es escasa debido a la complejidad de identificar los factores causales de las diferencias en aspiraciones entre individuos. También es un reto pendiente desarrollar metodologías que permitan distinguir aspiraciones innatas de los individuos de su expectativas y estereotipos. No obstante, con este capítulo buscamos contribuir dando a conocer la evidencia existente, así como sentando una base que permita expandir esta área de conocimiento. En concreto, los objetivos de este capítulo son primordialmente:

1) Esclarecer las diferencias entre aspiraciones, expectativas y estereotipos, así como su impacto en decisiones vitales y profesionales de hombres y mujeres.
2) Ofrecer evidencia descriptiva sobre su presencia para continuar entendiendo las persistentes diferencias de género y las posibles políticas públicas relacionadas con ellas.
3) Plantear los retos empíricos para el análisis debido a la retroalimentación de aspiraciones, expectativas y estereotipos, aportando como aplicación práctica evidencia descriptiva sobre su presencia en medios de comunicación.

2. ASPIRACIONES, EXPECTATIVAS Y ESTEREOTIPOS EN ECONOMÍA: QUÉ SON, CÓMO INFLUYEN EN LAS DECISIONES DE LOS AGENTES Y RETOS EN SU IDENTIFICACIÓN

2.1. Definición de las aspiraciones y expectativas en Economía

Las aspiraciones, expectativas y estereotipos son claves para entender fenómenos como la movilidad social y la desigualdad de género y de otros grupos sociodemográficos (Coffman, 2014; Bordalo *et al.*, 2016; Genicot y Ray, 2017; La Ferrara, 2019; Bordalo *et al.*, 2019; Coffman *et al.*, 2021). Además,

contribuyen al éxito o fracaso de políticas públicas orientadas a reducir las desigualdades de oportunidad. Antes de examinar en detalle los ámbitos en los que las diferencias de género en aspiraciones y expectativas contribuyen a ampliar brechas sociales y económicas, conviene detenernos en cómo se forman y de qué factores dependen, pues ello permite comprender mejor su influencia en las decisiones individuales.

Comenzamos con la distinción entre aspiraciones y expectativas dado que son los conceptos más entrelazados. Más adelante, en la sección, analizamos el concepto de estereotipo. Las aspiraciones son las metas que una persona desea alcanzar, mientras que las expectativas reflejan lo que cree que realmente puede lograr. Ambos conceptos influyen en las decisiones que tomamos. Podemos tener aspiraciones y expectativas en diversos ámbitos: educación, trabajo, familia o economía, entre otros. Por ejemplo, un estudiante puede tener altas aspiraciones profesionales pero su expectativa de lograrlo dependerá de factores como sus calificaciones, la información que tenga a través de personas que lo hayan logrado o cuánta competencia exista en el proceso. En el ámbito laboral, un trabajador puede aspirar a un ascenso. Sin embargo, su expectativa de conseguirlo dependerá de su desempeño, la existencia de vacantes, la valoración de sus superiores y la situación de otros colegas que también aspiren a ese ascenso.

En economía, las aspiraciones se entienden como umbrales o puntos de referencia del individuo que determinan cuando se alcanza un éxito o fracaso (Genicot y Ray, 2017; La Ferrara, 2019; Genicot y Ray, 2020). Estos umbrales generan incentivos porque, cuando parecen alcanzables, motivan a los individuos a esforzarse. No obstante, si son demasiado elevados, pueden desincentivar también el esfuerzo. Más adelante desarrollaremos este tema al hablar de las llamadas "trampas aspiracionales".

Por tanto, aspiraciones y expectativas no son lo mismo, pero se retroalimentan, lo que dificulta distinguir el efecto de cada una en las decisiones finales de las personas. Sin embargo, separarlas es fundamental, ya que las implicaciones para la política pública son distintas si existe una brecha de género por diferencias en aspiraciones que por diferencias en expectativas. Por un lado, las expectativas dependen de ofrecer información y facilitar oportunidades reales. En contraste con esto, las aspiraciones puramente dichas son factores innatos a la persona por lo que está justificada la intervención con políticas educativas o sociales sobre todo cuando las bajas aspiraciones se deben a factores externos o involuntarios.

Para medir ambos conceptos, normalmente se utilizan encuestas que preguntan, por un lado, qué probabilidad cree una persona que tiene un evento de ocurrir, y por otro, cuánto le gustaría que ese evento sucediera. Para ver la complejidad del problema, cabe destacar que el conjunto de aspiraciones-expectativas-estereotipos está ligado también a las normas sociales (capítulo 5 de Cuevas, Giménez y Sevilla y capítulo 8 de Farré, González, Hupkau y Ruiz-Valenzuela, ambos en esta misma obra). En este sentido, las normas de género influyen en las diferencias aspiracionales entre hombres y mujeres. Como se explica en el capítulo 5, desviarse de las normas sociales prescritas genera costes sociales asociados que restringen las decisiones de las personas. Por tanto, estos costes sociales pueden reducir las aspiraciones. No obstante, el impacto de estas normas sociales dependerá del individuo. Por ello, una forma de distinguir aspiraciones-expectativas de normas sociales sería considerar estas últimas como construcciones sociales compartidas mientras que las primeras son heterogéneas y propias de cada individuo, incluso entre individuos que han estado expuestos a unas mismas normas sociales.

2.2. Cómo forman los agentes económicos las aspiraciones y expectativas

Para comprender el papel que las aspiraciones y expectativas tienen en las decisiones económicas de los individuos, es necesario analizar cómo se forman. Estas no son elementos estáticos, sino que evolucionan con las experiencias y el contexto social y económico. Según Genicot y Ray (2020), su formación responde a tres tipos de factores: a) individuales deliberados; b) individuales involuntarios; y c) externos.

Factores individuales deliberados: gestión de aspiraciones a nivel individual

En términos estrictos, las aspiraciones forman parte de las preferencias internas de los individuos. Sin embargo, estas aspiraciones y preferencias se ajustan continuamente en función de la información que los individuos van observando y recibiendo, y, por tanto, también de las expectativas. Aspiraciones moderadamente altas pueden impulsar el esfuerzo y la inversión en capital humano; en cambio, aspiraciones excesivamente elevadas pueden generar desánimo si se perciben como inalcanzables.

Así, las personas gestionan deliberadamente sus aspiraciones en función de sus experiencias y de las oportunidades que perciben. Por ejemplo, un joven que sueña con ser deportista profesional puede, con el tiempo, adaptar su meta hacia un objetivo habitualmente más realista, como convertirse en entrenador

de equipos juveniles. Este reajuste no significa renunciar a sus aspiraciones, sino adecuarlas a un nivel que mantenga su motivación y su bienestar.

Factores individuales involuntarios: el entorno social como condicionante de las aspiraciones

Los individuos inevitablemente observan los logros de los demás y se comparan con ellos. Estas comparaciones sirven como puntos de referencia para definir qué consideran alcanzable o deseable. La psicología ha estudiado ampliamente este proceso, que ocurre de manera involuntaria simplemente por el hecho de vivir en sociedad (Genicot y Ray, 2020). De este modo, las comparaciones con el entorno pueden generar distintas dinámicas aspiracionales. Imaginemos un estudiante que aprueba un examen con buena nota, pero al enterarse de que la mayoría de sus compañeros ha obtenido calificaciones más altas, siente insatisfacción. Aunque su resultado sea objetivamente positivo, la comparación con los demás modifica su percepción y le lleva a ajustar sus aspiraciones futuras. Este proceso ocurre frecuentemente de forma involuntaria dependiendo del entorno social, porque los logros, tanto propios como de los demás actúan como punto de referencia. Por tanto, sin cambiar el entorno social (o la percepción del mismo), el impacto de este tipo de factores no puede ser, a priori, contrarrestado por políticas públicas.

Factores externos: factores sociales, medios de comunicación y modelos a seguir

Existen también influencias del entorno que sí pueden modificarse mediante políticas públicas. Un ejemplo claro es la visibilidad de modelos a seguir. Cuando personas de un determinado grupo socio-demográfico alcanzan posiciones de prestigio, transmiten a otros miembros del grupo la idea de que esas metas son posibles. Políticas como las cuotas en cargos públicos o en consejos de administración buscan precisamente aumentar la representación y, con ello, elevar las aspiraciones colectivas (ver capítulo 9 de Bagues y Zinovyeva en esta misma obra).

Un elemento central en la visibilización de los modelos a seguir son los medios de comunicación. La exposición a referentes en medios de comunicación, cine o redes sociales puede ampliar horizontes aspiracionales. Un ejemplo notable es la introducción de la televisión en zonas rurales de India, que transformó las expectativas y actitudes de género entre las mujeres (Armand *et al.*, 2024). Más adelante, dedicaremos la parte final de este capítulo a entender cómo el contenido televisivo puede afectar a las aspiraciones y expectativas de hombres y mujeres.

2.3. Retroalimentación de aspiraciones y expectativas

Las aspiraciones y expectativas influyen directamente en el bienestar de los individuos y en sus decisiones económicas, con efectos que se trasladan también a la desigualdad y la movilidad social. La gran dificultad en su cuantificación es que se retroalimentan entre sí. En concreto, tanto si son altas como bajas pueden dar lugar a trampas aspiracionales que perpetúan la desigualdad. Las aspiraciones y expectativas surgen de la interacción entre los tres niveles vistos en la sección anterior: la influencia involuntaria del entorno social, los factores externos que pueden modificarse mediante políticas y la gestión deliberada de los propios individuos. Conocer cómo operan estos determinantes es clave para diseñar políticas que fomenten aspiraciones realistas y productivas, y que ayuden a reducir la desigualdad de oportunidades.

Efecto directo en la utilidad de los individuos

En economía, las preferencias de los individuos se representan mediante funciones de utilidad, que recogen cómo valoran distintas situaciones o resultados. Desde esta perspectiva, las aspiraciones actúan como puntos de referencia que influyen en esa utilidad: cuando la realidad queda por debajo de la aspiración fijada, disminuye el bienestar o utilidad percibida; mientras que, si se cumplen o superan, el bienestar aumenta.

El entorno social es determinante en este proceso. Logros alcanzados por personas cercanas suelen elevar nuestras propias aspiraciones, lo que a su vez impacta en la percepción de nuestra situación. La literatura sobre estatus social ha documentado este fenómeno: mayores ingresos en el entorno reducen la satisfacción individual, incluso cuando el ingreso propio se mantiene constante.

Trampas aspiracionales

Las aspiraciones realistas pueden motivar la inversión en educación, esfuerzo laboral y emprendimiento. Sin embargo, cuando son demasiado bajas o inalcanzables, pueden producir trampas aspiracionales, afectando negativamente las decisiones económicas. Según La Ferrara (2019), estas trampas surgen en dos situaciones. La primera ocurre cuando las aspiraciones son demasiado reducidas, por ejemplo, debido a pobreza estructural o falta de referentes positivos. En este caso, los individuos se resignan y dejan de invertir en su futuro, reproduciendo la desventaja de origen y favoreciendo la transmisión intergeneracional de la pobreza.

La segunda situación aparece cuando las aspiraciones son excesivamente altas y no se corresponden con las oportunidades reales. Si tras invertir tiempo y recursos los individuos no logran sus metas, la frustración puede desincentivar nuevas inversiones. Un ejemplo sería el de un estudiante que aspira a una carrera muy competitiva, pero que enfrenta barreras estructurales como baja calidad educativa o falta de recursos económicos, y que termina reduciendo su esfuerzo tras experimentar repetidos fracasos.

Un aspecto distintivo de los modelos aspiracionales es que la relación entre aspiraciones y esfuerzo no es lineal: aspiraciones alcanzables generan motivación, pero tanto las demasiado bajas como las inalcanzables reducen la inversión en capital humano y oportunidades futuras. Esto explica por qué dos personas con habilidades similares pueden tomar decisiones muy distintas según sus aspiraciones: quien fija metas altas pero realistas invertirá más y tendrá más probabilidades de progresar, mientras que quien mantiene aspiraciones bajas o inalcanzables puede subinvertir en su futuro, reforzando desigualdades a largo plazo.

A nivel agregado, las trampas aspiracionales pueden llevar a que ciertos grupos sociales queden atrapados en bajos niveles de logro económico, ampliando la brecha con otros grupos con mejores oportunidades iniciales. Este mecanismo ayuda a entender la persistencia de la desigualdad y destaca la importancia de políticas públicas que alineen aspiraciones con oportunidades reales, favoreciendo la movilidad social.

En resumen, las aspiraciones y expectativas no solo influyen en el bienestar individual y en las decisiones económicas, sino que también están mediadas por factores sociales como las normas de género y los estereotipos. Esto significa que hombres y mujeres pueden fijar metas distintas aun teniendo habilidades similares, lo que repercute en la educación, el empleo y, en última instancia, en la desigualdad económica. Además, los medios de comunicación desempeñan un papel central en la transmisión de estas normas y en la construcción de modelos de éxito diferenciados. En las siguientes secciones analizaremos cómo estas dinámicas afectan a la brecha de género y cómo la exposición a medios de comunicación ha contribuido a moldear aspiraciones y expectativas en distintos contextos.

2.4. Estereotipos: definición y cuantificación

Según la literatura de economía experimental sobre expectativas y estereotipos (Coffman, 2014; Bordalo *et al.*, 2016, 2019), los estereotipos son distorsiones de

la realidad que sobrerrepresentan a un determinado grupo. Dichas distorsiones pueden afectar la capacidad de hombres y mujeres de, por ejemplo, percibir su propia habilidad para realizar una tarea, haciendo que tomen decisiones equivocadas: como por ejemplo no realizarla, aunque estén realmente capacitados para ella (Coffman, 2014). Además, según lo explicado en el capítulo 5 de Cuevas, Giménez y Sevilla en esta misma obra, existe evidencia empírica de cómo las distorsiones causadas por estereotipos de los profesores respecto a materias matemáticas afectan el rendimiento de las niñas de forma que se refuerzan las brechas de género.

Al igual que con las aspiraciones y expectativas, existe una alta complejidad en la tarea de identificar y cuantificar la influencia que los estereotipos pueden tener en las decisiones. La evidencia existente es fundamentalmente experimental. Coffman (2014) y Bordalo *et al.* (2016) encuentran evidencia de que los estereotipos afectan a la formación de expectativas realizando un experimento en el que miden la decisión de responder o no, y la probabilidad de acertar preguntas de elección múltiple en diferentes categorías de conocimiento. Los resultados muestran que se asigna una mayor probabilidad de éxito a los hombres en la elección de categorías de deportes, matemáticas, y motor, mientras que se asigna mayor probabilidad de éxito a las mujeres en la elección de categorías de cocina, personajes del corazón (e.g., nombres de la familia Kardashian) y de ficción infantil (e.g., personajes de animación de Disney). Una clara contribución del artículo consiste en mostrar cómo los estereotipos tienen sus implicaciones en la disposición a participar de cada persona en función de las expectativas respecto a la persona con la que se le ha emparejado.

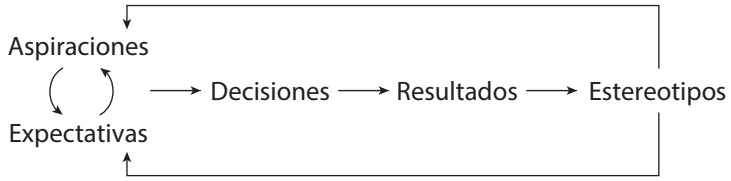
En Bordalo *et al.* (2016) el género ha sido asignado aleatoriamente por lo que se comparan las respuestas con los resultados de un grupo de control al que no se informa sobre el género de la otra persona. En concreto, se observa que percibir una ventaja masculina de 5 puntos porcentuales en una categoría (i.e., la ventaja masculina que se percibe en matemáticas) reduce en media la probabilidad de una mujer de responder correctamente a una pregunta entre 2,2 y 2,5 puntos porcentuales. Lo cual indica que los estereotipos tienen la capacidad de afectar a las decisiones de participar y al propio desempeño resultante.

Por tanto, los estereotipos también son un foco de retroalimentación de las brechas de género que, por un lado, afectan a las propias aspiraciones y a la confianza propia de las personas; y por otro lado, pueden fomentar la discriminación. Tal y como explica el capítulo 5 de Cuevas, Giménez y Sevilla en esta misma obra,

Carlana (2019) encuentra que cuanto mayores son los estereotipos de género de los profesores, mayor es la brecha de género en los resultados en matemáticas, lo cual acaba llevando a las alumnas a tener más probabilidad de elegir escuelas secundarias menos exigentes. Además, Coffman *et al.* (2021) muestran que los estereotipos afectan también a las decisiones de los posibles empleadores dado que estos toman las decisiones de a quién contratar teniendo en cuenta el rendimiento percibido a nivel de grupo sociodemográfico, incluso teniendo información del propio rendimiento individual de la persona candidata.

En contextos no experimentales, surgen aún más dificultades en cuantificar el impacto de los estereotipos. En la siguiente sección, analizamos ejemplos concretos que ilustran la dificultad de cuantificarlos, así como de distinguirlos de aspiraciones y expectativas.

Figura 1. Ciclo de retroalimentación de aspiraciones, expectativas y estereotipos.



2.5. El ciclo de aspiraciones, expectativas y estereotipos

La retroalimentación entre aspiraciones, expectativas se extiende también hacia la formación de estereotipos. Tanto aspiraciones como expectativas se forman a partir de factores individuales y sociales, de tal forma que afectan a la toma de decisiones y a los resultados. Los resultados afectan a los estereotipos de forma que estos últimos reflejan trampas aspiracionales en la toma de decisiones de las personas que perpetúan desigualdades. Este mecanismo es fundamental para entender la relación entre género, aspiraciones y expectativas, y cómo estas influyen en otras brechas observadas en educación, empleo y salarios.

A pesar de esta retroalimentación, aspiraciones, expectativas y estereotipos son canales claramente diferentes en la toma de decisión de los individuos. Mientras que las aspiraciones innatas de las personas se consideran preferencias, las expectativas son estimaciones de la probabilidad de alcanzar ciertas metas. Por último, los estereotipos se forman después, una vez observados los resultados de dichas decisiones individuales que a su vez retroalimentan las propias aspiraciones y expectativas.

La figura 1 ilustra este ciclo de retroalimentación. Los individuos toman decisiones a raíz de las aspiraciones y expectativas. A continuación, la formación de estereotipos depende de los resultados agregados de las diferentes decisiones individuales. La comprensión de esta retroalimentación es determinante para justificar (o no) la toma de medidas políticas de género que busquen compensar desigualdades. Para ello, el gran reto es cómo identificar adecuadamente el papel de estas posibles dimensiones.

2.6. Ejemplos de retos pendientes en la identificación y análisis empírico

A continuación, exponemos análisis de artículos científicos que muestran la dificultad en la identificación precisamente debido a la retroalimentación entre aspiraciones, expectativas y estereotipos.

Ejemplo 1: Expectativas y brecha de género en carreras STEM. Un ejemplo claro de retroalimentación es la baja representación femenina en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Tal y como indica Carlana (2019), la evidencia empírica indica que culturas en las que los estereotipos de género son más débiles, tienen menores brechas de género en matemáticas. Incluso con un rendimiento similar al de sus compañeros varones, se observa que las mujeres tienden a tener expectativas más bajas sobre su desempeño en estas áreas. Esta falta de confianza puede afectar su esfuerzo académico, condicionar la elección de itinerarios educativos y, finalmente, orientar sus trayectorias hacia carreras con menor componente científico o tecnológico. La escasez de referentes femeninos visibles en estos sectores refuerza esta dinámica, alimentando un ciclo en el que la baja representación femenina limita aún más las aspiraciones de nuevas generaciones de mujeres.

Ejemplo 2: Expectativas de promoción y esfuerzo laboral. Las diferencias de aspiraciones también se manifiestan en el mercado de trabajo de profesionales con alto nivel de cualificación. Azmat y Ferrer (2017) analizan el sector de la abogacía en EE. UU. y encuentran brechas de aspiraciones en abogadas con 10 años de experiencia pese a tener una formación y experiencia laboral similar a la de los hombres en iguales circunstancias. Esta diferencia en aspiraciones va asociada a un menor rendimiento en un indicador clave para su promoción laboral. Desde una perspectiva teórica, si una profesional anticipa que su probabilidad de ascenso es menor que la de un colega hombre, aunque sus capacidades sean equivalentes, es racional que invierta menos en su desempeño actual. Así, las aspiraciones contribuyen a las brechas de rendimiento laboral, salariales y de

promoción. No obstante, no es posible determinar si esa diferencia en aspiraciones es innata o se debe a factores externos que la retroalimentan. Por ejemplo, Azmat *et al.* (2025) encuentran relación entre esa brecha de aspiraciones y experiencias laborales negativas por razón de género.

Ejemplo 3: Expectativas en la búsqueda de empleo y su efecto en salarios. Las expectativas también influyen en la búsqueda de empleo. Cortés *et al.* (2023) muestran que las mujeres tienden a aceptar ofertas de trabajo con mayor rapidez que los hombres porque estos tienen más optimismo respecto a la posibilidad de recibir mejores propuestas en el futuro. Esta diferencia está asociada a diferencias de género en salarios de entrada.

Ejemplo 4: Análisis de brechas y sesgos de género en los medios de comunicación. Existe un debate a nivel político y social sobre cómo los medios de comunicación perpetúan estereotipos de género (Giomi *et al.*, 2013). Un reto para este debate es cuantificar posibles sesgos en el contenido de medios de comunicación dado que la existencia de diferencias de género puede deberse a que el contenido simplemente refleje una realidad social que ya de por sí tiene brechas.

En esta dirección, Ash *et al.* (2021) analizan 700.000 artículos web publicados en el New York Times y Fox News entre 2000 y 2020. Encuentran que los hombres, así como las personas de raza blanca están sobrerrepresentados en relación con su proporción poblacional. Esta infrarrepresentación puede deberse en gran parte a las brechas de género existentes en puestos de representación política y liderazgo. No puede entonces atribuirse necesariamente a sesgos en la elaboración de dichos informativos, aunque sí podrían estar reforzándose esos sesgos durante la elaboración. Para determinar si dicha menor presencia está distorsionada, es necesario saber cuál es la presencia real de hombres y mujeres en cada contexto que tratan las respectivas noticias,

Para analizar las diferencias entre el contenido de las noticias y las características del contexto específico, Ash *et al.* (2021) comparan la sobrerrepresentación en las imágenes y en el texto, usando en concreto la proporción de palabras femeninas en el texto. Con esta estrategia, concluyen que hay infrarrepresentación de mujeres en imágenes incluso controlando por el contenido del propio texto. No obstante, pueden quedar factores no observables fuera de estos controles, lo que dificulta cuantificar el sesgo. El avance de métodos computacionales de "machine learning" y "large language models" (LLM) permitirá avanzar la evidencia en esta área (Garg *et al.*, 2018; Rao y Taboada, 2021).

En la Sección 4, analizaremos contenido de los medios de comunicación en España para comparar la frecuencia de contenido sobre personajes femeninos y masculinos en horarios de máxima audiencia.

3. EVIDENCIA SOBRE IMPACTO PERSISTENTE DE ASPIRACIONES Y EXPECTATIVAS EN DECISIONES VITALES

Analizamos a continuación datos que nos permitan evaluar brechas de género en aspiraciones y expectativas persistentes en la actualidad. A pesar de las dificultades en la cuantificación, la evidencia indica que las diferencias en aspiraciones y expectativas continúa afectando a las decisiones individuales de hombres y mujeres de forma diferente.

3.1. Evidencia sobre prioridades vitales

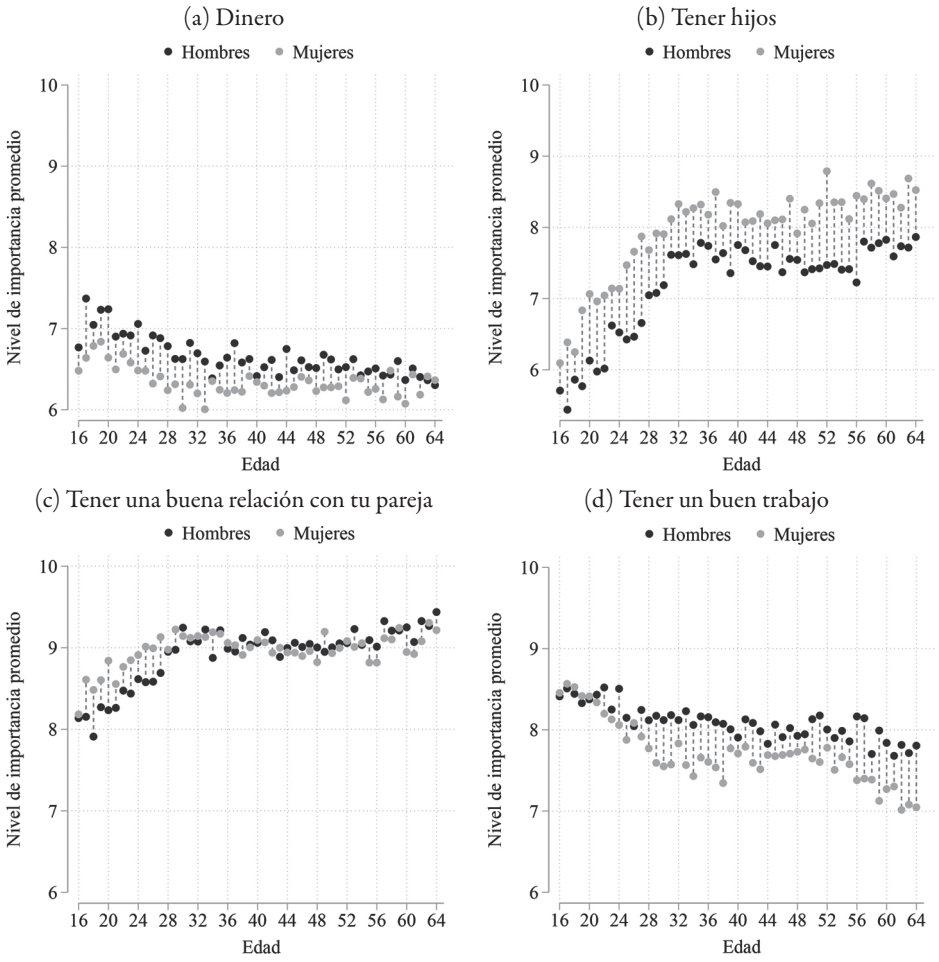
Las aspiraciones y expectativas difieren entre géneros no solo en el ámbito educativo y laboral, sino también a nivel de aspiraciones y expectativas vitales. La figura 2, basada en datos del Reino Unido para 1998, 2003 y 2008, muestra cómo en media hombres y mujeres valoran distintos aspectos vitales –como la carrera profesional, los ingresos, la estabilidad laboral, la vida familiar o el cuidado de los hijos– a lo largo del ciclo vital. Mientras que los hombres tienden a mantener relativamente estable la importancia atribuida a la carrera y al salario, las mujeres en media conceden un peso creciente a la estabilidad familiar y al cuidado de los hijos a medida que se aproximan a la adultez.

Estas diferencias reflejan tanto preferencias individuales como la influencia de normas sociales y estereotipos que se empiezan a internalizar desde etapas tempranas, pudiendo condicionar las decisiones antes de que se materialicen eventos como la maternidad o la especialización profesional. En este sentido, las prioridades vitales pueden interpretarse como una anticipación de roles futuros, en los que las mujeres muestran la expectativa de tener que compatibilizar –y a menudo priorizar– la esfera familiar, mientras que los hombres continúan proyectando todavía trayectorias más centradas en el ámbito laboral.

De este modo, las diferencias en prioridades vitales sirven de antesala para comprender el papel central que desempeñan las expectativas de género en torno a la paternidad y la maternidad, que exploramos en la siguiente subsección. Allí veremos cómo estas expectativas no solo refuerzan las desigualdades en la dis-

tribución del tiempo y el trabajo, sino que también contribuyen a consolidar las brechas observadas en las trayectorias profesionales y familiares.

Figura 2. Importancia promedia de distintos aspectos vitales, por género y edad.



Notas*:* las figuras muestran la distribución de la importancia de distintos aspectos vitales, separado por género. La muestra usada para la elaboración de dichos gráficos incluye todos los individuos que respondieron a la pregunta: *Del 1 al 10, donde 1 significa que no te importa nada, y 10 que es muy importante, indica el nivel de importancia que … tiene para usted en la vida.* La muestra incluye hombres y mujeres de entre 16 y 30 años. La fuente de datos son las olas 1998, 2003, y 2008 del *British Household Survey Panel*.

3.2. Persistencia en las brechas de género en trabajo remunerado y no remunerado

Como se ha discutido previamente en el capítulo 3 de Hospido, de Quinto y Rodríguez-Moro en este mismo volumen sobre penalización por maternidad, el impacto de los hijos es crucial para entender las brechas de género actuales ya que es marcadamente asimétrico entre hombres y mujeres. La paternidad y la maternidad son eventos vitales que marcan profundamente la trayectoria personal y profesional de los individuos, y continúan haciéndolo de forma diferenciada.

Los modelos de rol y las normas culturales siguen asignando de forma diferenciada las responsabilidades familiares. Aunque estas normas han evolucionado, el cuidado infantil continúa recayendo en gran medida sobre las mujeres, lo que repercute directamente en sus expectativas de futuro. En consecuencia, la maternidad continúa actuando como un amplificador de desigualdades: sigue habiendo una clara tendencia de las mujeres a ajustar sus aspiraciones profesionales para atender responsabilidades familiares, mientras que para los hombres en media no se observan cambios equivalentes. Ello contribuye a perpetuar la penalización laboral por hijos y a ampliar las brechas de género en empleo, salarios y promoción profesional.

Lo relevante es que estas diferencias no comienzan con la llegada de los hijos, sino que se anticipan en etapas previas. La evidencia indica que mujeres jóvenes continúan eligiendo itinerarios educativos y profesionales que perciben como más compatibles con la conciliación, internalizando desde temprano las dificultades asociadas a la maternidad. Por ejemplo, usando datos de estudiantes universitarios en Estados Unidos, Wiswall y Zafar (2021) muestran que las expectativas sobre carrera y familia influyen de manera decisiva en la elección de estudios universitarios: las mujeres anticipan una menor probabilidad de estar casadas y tener hijos si optan por carreras en ciencia o negocios frente a humanidades, mientras que los hombres no perciben diferencias entre áreas. Además, ellas consideran menos probable trabajar a tiempo completo en caso de matrimonio, algo que no sucede en el caso masculino. El seguimiento realizado seis años después confirma que estas expectativas iniciales se ajustan notablemente bien a los resultados observados, lo que indica que la brecha aspiracional en torno a la maternidad no solo condiciona las elecciones educativas tempranas, sino que también tiende a consolidarse con el tiempo.

Además de la diferencia inicial en expectativas entre hombres y mujeres jóvenes, la evidencia sugiere que el impacto de la maternidad en media supera lo que

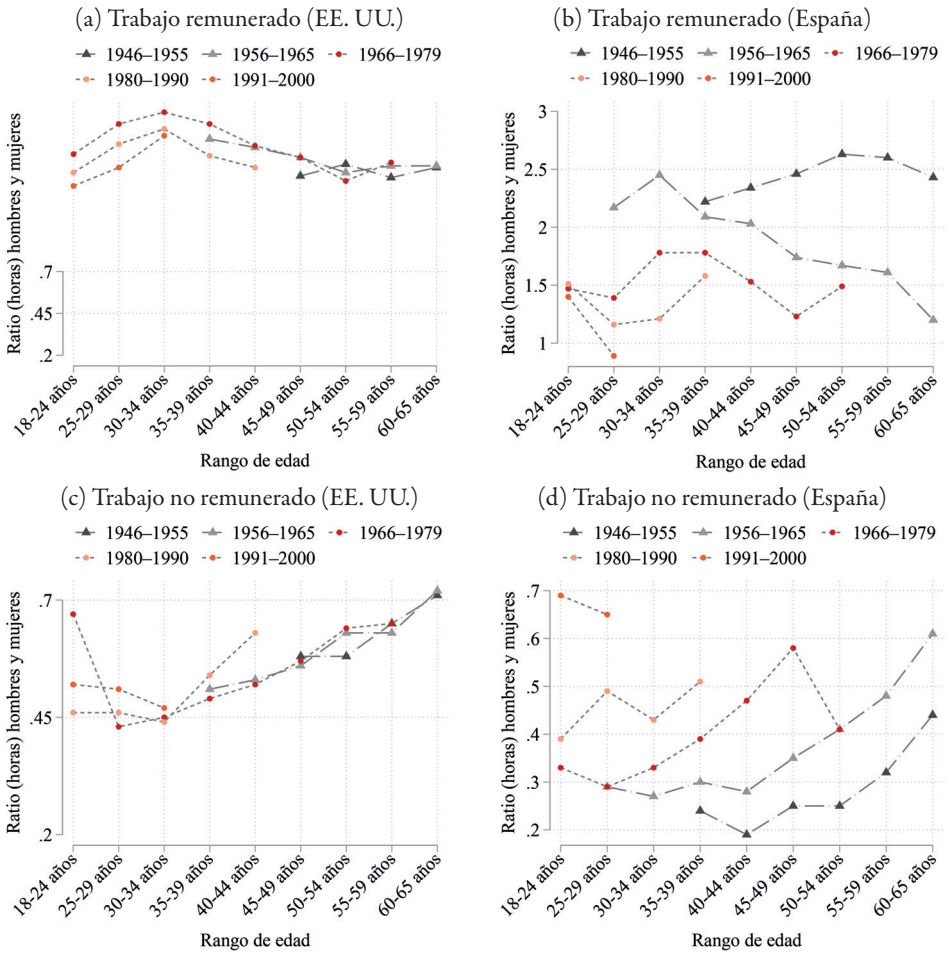
las propias mujeres jóvenes anticipan. Kuziemko *et al.* (2018) encuentran que las mujeres tienden a infravalorar el impacto de tener hijos en su vida laboral haciendo también un seguimiento de cohortes de mujeres desde edades tempranas. Por ejemplo, encuentran que las mujeres en Estados Unidos antes de tener hijos subestiman considerablemente su posterior participación laboral (temporal o permanente) después de tener hijos. Estas percepciones influyen en la segmentación del mercado laboral por género, reforzando la sobrerrepresentación femenina en áreas percibidas como más "compatibles" con la familia.

A continuación, profundizamos en el impacto de la maternidad en la desigualdad de género en trabajo remunerado y no remunerado. Para una adecuada formación de expectativas, es útil analizar la desigualdad de género a lo largo del ciclo vital de las personas. La figura 3 muestra la ratio de horas dedicadas por hombres y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado en distintas cohortes generacionales en EE. UU. y España. Observamos que en España la convergencia ha sido considerable en las últimas décadas a lo largo de todo el ciclo vital. La ratio relativa de horas remuneradas de hombres respecto a mujeres ha disminuido considerablemente para las personas en España nacidas en las décadas los años 60 y 70, respecto a décadas anteriores y con una tendencia que continúa a la baja para los nacidos en los 80 y 90. En línea con estas tendencias, observamos una convergencia en las gráficas de trabajo no remunerado, con un claro incremento de la ratio relativa de horas de trabajo no remunerados de hombres respecto a mujeres. A pesar de esta convergencia, la ratio continúa lejos del 1 asociado a igualdad en las horas de trabajo no remunerado. Respecto a EE. UU., se observa que en las últimas décadas estas ratios han desacelerado claramente su convergencia con ratios estancados en los niveles que España ha alcanzado recientemente.

Una observación que destaca en las gráficas de EE. UU. es que la desigualdad es particularmente acuciada cuando los individuos tienen entre 25-40 años. En EE. UU., las generaciones recientes se aproximan a la paridad en trabajo remunerado durante la juventud, pero la llegada de los hijos (25-40 años) genera un repunte en la desigualdad, reproduciendo la penalización laboral por hijos. En España con un impacto persistente de la maternidad en el ensanchamiento de la brecha dado que la ratio de trabajo remunerado (no remunerado) tiene su máximo (mínimo) en los 25-40 años. Estos resultados se alinean con lo documentado en el capítulo 3 de Hospido, de Quinto y Rodríguez-Moro en este mismo volumen sobre la penalización por maternidad: la crianza de los hijos no solo incrementa la desigualdad en horas de trabajo de mercado y doméstico,

sino que también actúa como mecanismo central a través del cual las expectativas de género se traducen en resultados laborales y familiares desiguales.

Figura 3. Ratio entre el número de horas dedicadas por los hombres y las mujeres a trabajo remunerado y no remunerado, por cohorte y rango de edad.



Notas: las figuras muestran la ratio entre el número de horas promedio que emplean los hombres y las mujeres en trabajo remunerado, para distintas cohortes generacionales y rangos de edad. El gráfico de la izquierda corresponde a Estados Unidos, mientras que el de la derecha a España. Las cohortes generacionales corresponden a los nacidos entre: 1946-1955 (Baby Boomers tempranos); 1956-1965 (Baby Boomers tardíos); 1966-1979 (Generación X); 1980-1990 (Millennials tempranos); y 1991-2000 (Millennials tardíos y Gen Z). La fuente de datos para Estados Unidos son las olas 2003-2009 de la *American Time Use Survey*. Para España, los datos provienen de las encuestas de uso del tiempo de 2002 y 2009.

En suma, a pesar de los avances generacionales hacia una mayor igualdad, la llegada de los hijos continúa siendo un punto de inflexión decisivo que refuerza las desigualdades de género. Las expectativas aspiracionales en torno a la paternidad y la maternidad no solo influyen en las elecciones educativas y laborales tempranas, sino que también explican la persistencia de brechas en empleo, salarios y dedicación al trabajo doméstico y de cuidados.

3.3. Evidencia sobre diferencias de género en decisiones profesionales individuales

Los datos descriptivos sobre importancia relativa y dedicación del tiempo a trabajo remunerado y no remunerado muestran claras brechas de género que continúan persistiendo. No obstante, el reto pendiente sigue siendo identificar empíricamente cuánto de estas brechas se deben a diferencias de género en aspiraciones, expectativas y estereotipos. Esta dificultad impide conocer el rol que juega cada una de ellas en la toma de decisiones. No obstante, una piedra angular para avanzar en este reto es determinar si la brecha de género se debe a decisiones individuales o a factores externos al individuo. Es decir, un gran avance al menos sería determinar si la brecha de género existente está asociada a una decisión de optimización individual conforme a unas preferencias y restricciones, y no directamente a discriminaciones, imposiciones, sesgos o externos. Por tanto, un objetivo es encontrar contextos en los que la brecha se debe a decisiones individuales. Son precisamente estos contextos en los que hay que centrarse para determinar si existen diferencias de género en aspiraciones/preferencias o, por el contrario, se deben a factores externos como estereotipos que han acabado influyendo en la decisión individual de la persona.

Para avanzar en el reto empírico, un primer paso crucial es determinar que el canal de transmisión es a través de la propia decisión de las personas y no solo de factores externos. Cuando esto sea así, el foco de las políticas o intervención pública que busquen reducir o compensar brechas de género tendrá que ser las decisiones de los individuos, por ejemplo, a través de incentivos o información. Para ilustrar la importancia de las decisiones individuales nos centraremos en un estudio con datos punteros de la Economía Digital. Aunque este estudio no logra concluir si las brechas salariales de un sector se deben a preferencias o a restricciones propias individuales, es capaz de determinar que la brecha está asociada a decisiones individuales en un contexto donde hay gran flexibilidad laboral.

En dicho artículo, Cook *et al.* (2021) utilizan datos de alta frecuencia de Uber para estudiar la brecha salarial de género y sus determinantes en un entorno donde la compensación basada en algoritmos no permite la discriminación por género. Los autores encuentran una brecha salarial de género sustancial a pesar de esta compensación algorítmica. El análisis por hora revela que los hombres ganan más tanto en términos agregados como por hora trabajada (7% más por hora que las mujeres). Esta diferencia se debe en parte a la predisposición de los hombres a trabajar más horas, lo que acaba implicando más experiencia y estrategias más lucrativas. Es por ello que el artículo sugiere que el creciente número de empleos flexibles en la economía digital no necesariamente supondrá una reducción de la brecha salarial.

Tal y como señala el estudio, aun con la alta granularidad de los datos, no es posible discernir si las diferencias entre conductores y conductoras responden a preferencias o a restricciones personales. Lo que sí muestra es que parte de la brecha se explica por decisiones de optimización dadas esas preferencias y restricciones. En otras palabras, la brecha observada se debe en gran medida a elecciones individuales, más que a factores externos directos. Ahora bien, dichos factores externos pueden influir indirectamente al moldear las preferencias y restricciones. Precisamente por ello resulta relevante identificar hasta qué punto son las decisiones individuales respecto a cuánto, cómo y dónde trabajar las que actúan como mecanismo causante de la brecha de género. Una vez hecho esto, se refuerza la importancia de analizar aspiraciones y expectativas, ya que estas afectan precisamente a dichas decisiones individuales de las personas.

4. EVIDENCIA SOBRE DIFERENCIAS DE GÉNERO EN DEMANDA Y CONTENIDO AUDIOVISUAL EN ESPAÑA: LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN COMO AGENTES DE TRANSMISIÓN DE ASPIRACIONES, EXPECTATIVAS Y ESTEREOTIPOS

Un aspecto fundamental en la creación, difusión y transformación de aspiraciones, expectativas y estereotipos sociales son los medios de comunicación (DellaVigna y La Ferrara, 2015). Consumimos constantemente el contenido ofrecido por medios como telediarios, periódicos y redes sociales, no solo como fuente de entretenimiento, sino también para informarnos e interactuar con nuestro entorno. Sin embargo, no necesariamente somos plenamente conscientes del

impacto indirecto que este consumo tiene sobre nuestras decisiones, preferencias y percepción del mundo. Por ejemplo, al ver anuncios en televisión o al interactuar en redes sociales, no siempre percibimos cómo influyen en la formación de nuestros gustos, aspiraciones y expectativas, lo cual puede acabar afectando a decisiones importantes en ámbitos laborales, educativos y personales.

Dada la influencia de los medios de comunicación en la toma de decisiones vitales relacionadas con la Economía de Género (Chong y Ferrara, 2009; Jensen y Oster, 2009; Ferrara *et al.*, 2012; La Ferrara, 2016), en esta sección analizamos:

- Patrones de consumo de medios que muestren persistencia de brechas de género en decisiones vitales.
- Diferencias de género sistemáticas en la elección de contenido.
- La existencia de posibles sesgos sistemáticos en el contenido ofrecido.

A través de estos tres canales se pueden perpetuar las brechas de género en aspiraciones y expectativas al mismo tiempo que se pueden estar reforzando estereotipos. En conjunto, serían evidencia que ayudaría a explicar las persistentes brechas de género existentes.

4.1. Evidencia empírica del impacto de los medios de comunicación en las decisiones de los individuos

Los medios de comunicación son agentes que afectan a fenómenos y comportamientos socioeconómicos. En particular, la evidencia científica ha mostrado cómo el contenido audiovisual afecta no sólo a decisiones de fertilidad y formación de familias (Jensen y Oster, 2009; Ferrara *et al.*, 2012) sino también a resultados electorales (Gentzkow, 2006; DellaVigna y Kaplan, 2007; Durante *et al.*, 2019) y a decisiones profesionales (Slavtchev y Wyrwich, 2023). Por tanto, tienen capacidad de influir directa e indirectamente sobre las decisiones individuales. Tal y como señala (La Ferrara, 2016):

1) Facilitan el acceso a nueva información que previamente no era considerada en la toma de decisiones.
2) Alteran las preferencias individuales mediante la influencia sobre creencias, deseos y aspiraciones.
3) Reducen el tiempo que los individuos destinan a otras actividades al atraer su atención hacia el consumo de medios.

Aunque los efectos de los medios pueden ser tanto positivos como negativos, existe preocupación entre las autoridades políticas y regulatorias sobre su posible papel en la reproducción y refuerzo de sesgos y estereotipos (Giomi *et al.*, 2013; Arranz Lozano, 2020).

Los medios no solo reflejan las diferencias de género existentes en la sociedad, sino que también las pueden amplificar mediante una programación sesgada o segmentada según las preferencias anticipadas de su audiencia. La evidencia indica que las personas tienden a consumir contenidos alineados con sus intereses previos, consolidando así patrones de socialización diferenciados. Además, los responsables políticos han mostrado su preocupación en diversas ocasiones por la presencia de "estereotipos de género fuertemente respaldados por los medios de comunicación que priorizan el atractivo físico sobre el valor de las mujeres" (Giomi *et al.*, 2013). Esto va en línea con los informes de Gallup que muestran una llamativa brecha de género del 10% o más en la satisfacción con la apariencia física en el rango de edad de 18 a 50 años[2]. En definitiva, existe preocupación por parte de autoridades y reguladores sobre el poder de los medios de comunicación de influir en la sociedad generando estereotipos que refuercen desigualdades de género mediante la formación y consolidación de expectativas y aspiraciones sociales desiguales.

Los medios de comunicación tienen, por tanto, la capacidad de formar, cambiar y crear nuevos gustos, aspiraciones y expectativas individuales. De esta manera, tienen el poder de reforzar o debilitar normas sociales, aumentar o disminuir las diferencias de género en expectativas y aspiraciones. La mayoría de los estudios en Economía que tratan de identificar dicho impacto utilizan una estrategia empírica similar, basada en la introducción o la llegada a un país de un medio de comunicación (radio, televisión por cable, ciertos canales de televisión) de manera escalonada, siendo accesible en las distintas regiones que conforman el país en diferentes períodos. De esta manera, se comparan aquellas regiones que tienen acceso de forma temprana (grupo tratado) con aquellas que la tienen de forma tardía (grupo de control), aprovechando que en muchos

---

2 e.g., "En casi todos los niveles de edad, es más frecuente que los hombres se sientan mejor con su apariencia física que las mujeres, aunque este margen se estrecha entre los grupos de mayor edad" (McCarthy, 2014).

casos el acceso a un medio de comunicación en una región depende de factores exógenos como, por ejemplo, factores puramente topográficos (e.g., en zonas más montañosas, o con gran afluencia de viento, es más difícil establecer una señal de televisión o internet estable).

Entre las investigaciones más destacadas, encontramos diversos estudios que demuestran cómo el acceso a distintos medios de comunicación en países en desarrollo ha influido el concepto de maternidad o familia ideal, así como contribuido al empoderamiento de las mujeres. El influyente artículo con datos de Brasil de Ferrara *et al.* (2012) demuestra cómo las telenovelas, en las que típicamente aparecían mujeres sin hijos o con un solo hijo, han influido el concepto de familia en dicho país, contribuyendo a la caída de la fertilidad durante la década entre 1980 y 1991. Los autores utilizan variación geográfica y temporal en el acceso a la señal de Globo, la mayor productora de telenovelas brasileña, para comparar el comportamiento de familias similares en regiones con acceso al contenido producido por Globo con aquellas sin acceso en un determinado período. Verifican su hipótesis de que las telenovelas influyen las decisiones de fertilidad de las mujeres comprobando cómo los niños nacidos en aquella época tienden a llamarse como los protagonistas de dichas novelas.

Utilizando el mismo contexto, Chong y Ferrara (2009) demuestran que la entrada de las Telenovelas aumentó el número de divorcios. Otro estudio que demuestra el impacto negativo del acceso a la televisión en la fertilidad deseada por las mujeres en África es La Ferrara (2016).

En otro estudio en la India, Jensen y Oster (2009) emplea una estrategia empírica similar, demostrando cómo la llegada de la televisión por cable afecta de manera positiva al empoderamiento de las mujeres. Estas, al tener acceso al contenido televisivo, disminuyen su tolerancia a la violencia doméstica, aumentan su autonomía para realizar tareas fuera de casa y su participación en la toma de decisiones en el hogar.

4.2. Diferencias de género relacionadas con el contenido audiovisual de entretenimiento en España

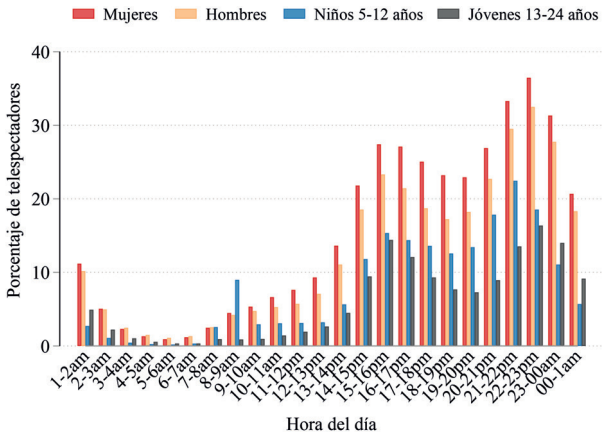
Siguiendo el camino marcado por los estudios existentes para otros países, en lo restante del capítulo, analizamos diversas diferencias de género utilizando datos sobre contenido audiovisual en España durante los años 2017-2019.

Utilizamos datos granulares ofrecidos por empresas de medición de audiencia. La naturaleza de estos datos recopilados a través de audímetros de muestras representativas de hogares, es que miden el consumo granular individual de contenido de cada individuo del hogar. Esto permite observar el género de cada espectador y, por tanto, diferencias de género sistemáticas en el consumo de contenido de entretenimiento.

4.2.1. *Patrones de consumo audiovisual por género en España*

Se observa en los datos que las mujeres españolas tienen mayor exposición que los hombres a contenido audiovisual televisivo en todas las franjas horarias, incluida la franja de máxima audiencia ("prime-time"). En términos de preferencias por contenido, el patrón de consumo sugiere que hombres y mujeres no solo ven televisión en distintos volúmenes, sino que también hay diferencias de género en el contenido consumido dadas las diferencias de género en audiencia entre canales, lo que indica que no necesariamente ven los mismos programas ni comparten el tiempo frente a la televisión. La diferencia más notable se observa en el mayor consumo femenino de canales con mayor frecuencia de contenido de telerrealidad (e.g., Telecinco), lo que refuerza la idea de que existe cierto grado de segregación por género en el consumo de contenido audiovisual, en línea con los resultados en Balaguer *et al.* (forthcoming).

Figura 4. Porcentaje de telespectadores por grupo demográfico en cada rango horario del día.



Notas: los gráficos muestran el número total de espectadores de programas emitidos en televisión en España en cada franja horaria del día, desagregado por distintos grupos demográficos. La muestra incluye el número de espectadores totales desde el día 01/09/2019 al día 31/12/2019. La fuente de datos de medición de audiencia es de Kantar a través de Geca.es.

La figura 4 muestra que la presencia de las mujeres frente al televisor es más estable a lo largo del día, con porcentajes que oscilan entre el 50% y el 57% de la audiencia total en casi todas las franjas, alcanzando sus máximos relativos a partir de las 16:00 y en el prime time extendido. Esto en parte es debido a diferencias de género en el mercado laboral (analizadas en el capítulo 1 de Arellano-Bover y Biasi, en este mismo volumen) y a brechas de género en el cuidado de los hijos (analizadas en el capítulo 3 de Hospido, de Quinto y Rodríguez-Moro, en este mismo volumen). Aun así, vemos que incluso en el horario "prime-time" a partir de las 20:00, las mujeres están clara y consistentemente sobrerrepresentadas en ciertas categorías de contenido en línea con lo encontrado por Balaguer *et al.* (forthcoming).

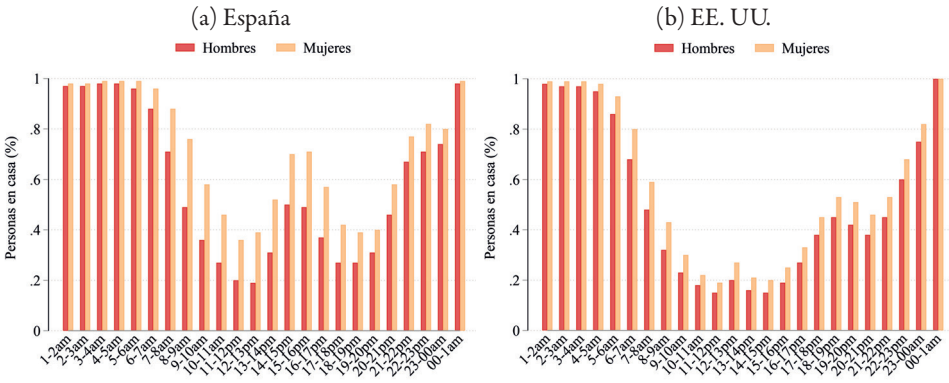
Las diferencias de género, por tanto, persisten fuera del habitual horario laboral. Destacan especialmente los programas de tertulias y debates relacionados con la telerrealidad, con un alto porcentaje de audiencia femenina. Por ejemplo, a las 17:00, mientras que el 56,93% de los telespectadores son mujeres, las tertulias concentran un 73,03% de audiencia femenina. Esta sobrerrepresentación también se observa durante el prime time, con porcentajes superiores al 70% en tertulias emitidas entre las 20:00 y las 23:00. También las telenovelas muestran una mayor afinidad con el público femenino, aunque en menor grado. Se observa por tanto cierta concentración temática: las mujeres están más presentes frente a la televisión que los hombres, y además hay diferencias de género en las preferencias. Dado que estos resultados indican diferencias de género en el contenido que se elige, más adelante analizaremos características del mismo para identificar posibles estereotipos en los diferentes tipos de programas.

En comparación con las mujeres, los jóvenes de 13-24 años tienen un patrón de consumo más concentrado temporalmente (menos constante a lo largo del día), y su sobrerrepresentación se limita a géneros específicos y franjas puntuales. Comparten con las mujeres una mayor afinidad por ciertos contenidos emocionales o centrados en las relaciones personales (citas, telerrealidad, tertulias), pero su consumo es menos sistemático. Mientras las mujeres se concentran de forma clara y continua en programas determinados, los jóvenes tienden a aparecer en oleadas, con picos específicos en torno a ciertos géneros y horarios.

La figura 5 muestra el porcentaje de hombres y mujeres en edad de trabajar (25-65 años) que permanecen en casa a lo largo del día en España y EE. UU. Además, a través de los datos de audiencia de medios audiovisuales en España se corrobora una marcada diferencia en la presencia de hombres y mujeres en casa. Los datos indican una clara mayor presencia de mujeres delante del televisor

con su máximo en una diferencia cercana a los 30 puntos porcentuales de mayor presencia de mujeres que de hombres. Esta diferencia se mantiene relativamente estable hasta las 18:00, coincidiendo aproximadamente con la jornada laboral habitual en España (de 9:00 a 18:00). Por ejemplo, alrededor de las 14:00 (coincidiendo con la hora habitual del escolar en España), más del 60% de las mujeres entre 25 y 65 años se encuentran en casa. Este patrón refleja una posible influencia de los horarios escolares sobre la presencia femenina en el hogar, probablemente debido a responsabilidades relacionadas con el cuidado y recogida de los hijos tras finalizar la jornada escolar.

Figura 5. Porcentaje de hombres y mujeres que se encuentran en casa en cada rango horario del día.



Notas: los gráficos muestran el porcentaje de hombres y mujeres que se encuentran en casa en cada hora del día. Dicho porcentaje se calcula dividiendo el número total de hombres y mujeres que declararon estar realizando una actividad en casa a una hora determinada en su diario del uso del tiempo entre el número total de hombres y mujeres que declararon realizar una actividad a dicha hora. La muestra incluye observaciones de hombres y mujeres entre 25-65 años, correspondientes a EE. UU. y España, en las secciones cruzadas para EE. UU. de 2003-2023 y para España de 2002 y 2009. La fuente de datos es *Multinational Time Use Study*.

En EE. UU., la diferencia en el porcentaje de mujeres y hombres que permanecen en casa presenta dos picos diferenciados, aunque mucho menores en magnitud que en España: uno temprano por la mañana (entre 7:00 y 9:00), alcanzando una diferencia máxima cercana a 12 puntos porcentuales, y otro al final del día (entre 19:00 y 21:00), cercano a 9 puntos porcentuales. Por ejemplo, a las 8:00 de la mañana, aproximadamente un 10% más de mujeres que de hombres están en casa, coincidiendo con la hora típica de entrada escolar en EE. UU., lo que nuevamente

señala el papel del cuidado infantil. Otro aumento leve ocurre sobre las 20:00, probablemente asociado a responsabilidades domésticas al final del día.

En comparación, España presenta diferencias de género notablemente mayores en la permanencia en casa, particularmente durante las horas centrales del día. En ambos países se observa una mayor presencia femenina en casa a primera hora, asociada al inicio del horario escolar. No obstante, a mediodía hay una diferencia con un pico en España no presente en EE. UU. que podría relacionarse con un mayor predominio de colegios con pausa en la jornada lectiva para comer, aumentando las responsabilidades domésticas en esa franja horaria. Esta tradición está asociada con una mayor presencia en el hogar al mediodía en España, particularmente de mujeres.

4.2.2. *Diferencias de género en la demanda de contenido audiovisual*

Dado el potencial impacto de los medios de comunicación en las decisiones de las personas, corresponde analizar diferencias de género en la demanda de contenido. Si, en promedio, hombres y mujeres deciden consumir contenido audiovisual sistemáticamente diferente, este puede ser un mecanismo a través del cual se refuercen diferencias en aspiraciones-expectativas-estereotipos. Con este objetivo, analizamos evidencia empírica sobre preferencias por el contenido mientras que en la siguiente subsección nos centramos en analizar el propio contenido buscando sesgos de género.

Utilizando la misma fuente de datos de audiencias en España que en la sección anterior, Balaguer *et al.* (*forthcoming*) encuentran diferencias de género en las decisiones individuales de contenido. Los datos de audiencias televisivas tienen la gran ventaja de que permiten la estimación de preferencias utilizando modelos de elección discreta y sin necesidad de hacer supuestos restrictivos. Las mujeres muestran mayor afinidad por concursos (especialmente de conocimiento y habilidad), programas de entretenimiento (realities, magazines, talk shows) y telenovelas/series. En contraste, los hombres prefieren deportes, ficción (películas) y programas informativos de opinión. Los resultados de este estudio también muestran que las preferencias son considerablemente más similares en cuanto a programas de información diaria. Además de durante el día, las mujeres también ven más televisión en horario prime-time y tienden a elegir contenido "*main stream*" en los canales en abierto de máxima audiencia. Por tanto, este artículo documenta diferencias sustanciales por género en la demanda televisiva

en España, lo cual puede ser, al mismo tiempo, causa y consecuencia de diferencias en aspiraciones-expectativas-estereotipos.

De este estudio surgen preguntas abiertas por resolver. La diferencia de preferencias en la elección de contenido implica que hombres y mujeres tienen tendencia a ver contenido diferente, este puede ser debido a preferencias innatas diferentes por género, pero también a normas sociales (e.g., diferencias en el acceso a otras alternativas de ocio) y a brechas de género en aspiraciones-expectativas. Además, el auge del contenido audiovisual en plataformas digitales puede reforzar aún más esta segregación en el contenido consumido dado que suele haber múltiples dispositivos electrónicos en los hogares, mientras que en gran parte de los hogares sólo hay un televisor. Es decir que, en la elección de contenido televisivo es posible que existiese un mayor grado de coordinación dado que comúnmente había sólo una televisión en el hogar. Sin embargo, esta restricción es menor cuando el contenido audiovisual se ve a través de ordenadores personales, teléfonos móviles y otros, ya que suele haber más de uno en los hogares. Futuras investigaciones podrían abordar si la innovación tecnológica ha incrementado las diferencias en el tipo de contenido consumido por hombres y mujeres.

4.2.3. *Sesgos de género en el contenido audiovisual*

¿Perpetúa el contenido audiovisual las diferencias de género en aspiraciones-expectativas-estereotipos? Abordar esta pregunta es altamente complejo, tal y como vimos en el ejemplo 4 de la subsección 2.5. El artículo de Ash *et al.* (2021) explica el reto que supone asociar sobre e infrarrepresentación a decisiones de los propios medios de comunicación ya que puede ser causado por el propio contexto y no necesariamente por los medios. No obstante, sigue siendo relevante cuantificar si existen diferencias en la presencia de hombres y mujeres dentro del contenido ofrecido ya que la transmisión de desigualdades también es una forma de perpetuar el círculo de aspiraciones-expectativas-estereotipos.

Analizamos a continuación si existen sesgos de género en el contenido ofrecido. Los sesgos en el contenido pueden deberse a factores tanto de oferta como de demanda. Para ello utilizaremos análisis de texto que mide el contenido audiovisual que se ofrece. Los datos de audímetros ofrecidos por Geca.tv contienen por cada minuto de contenido una frase resumiendo las imágenes y el audio. Este proceso de minutado se lleva a cabo por un equipo de analistas especializado usando protocolos estandarizados y criterios homogéneos. Estudiaremos diferencias de género en el minutado de contenido dado que dichas diferencias

pueden afectar a la formación de aspiraciones-expectativas-estereotipos. Tal y como muestra la evidencia científica discutida previamente, el contenido audiovisual puede ser clave para determinar decisiones de las personas relacionadas con, por ejemplo, la fertilidad y la familia.

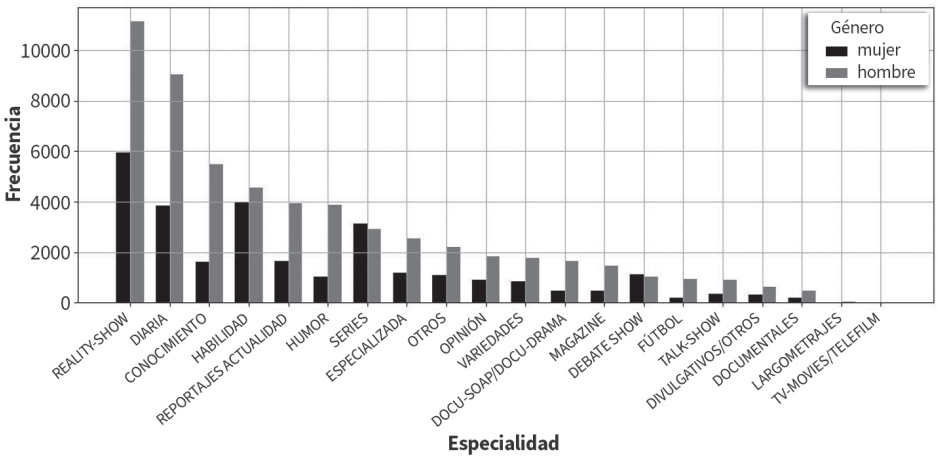
En primer lugar, analizamos diferencias en la presencia de nombres de hombres y mujeres en el contenido. Para ello utilizamos herramientas de ciencia de datos para obtener el número de nombres masculinos y femeninos presentes en el minutado por tipo de contenido. Para identificar los nombres por género utilizamos los listados publicados por el Instituto Nacional de Estadística con la frecuencia de nombres masculinos y femeninos. Para las categorías de contenido utilizamos la categoría de "especialidad" de género utilizada por Kantar. Dichas categorías son por orden descendente de frecuencia durante prime-time: Información (con las siguientes principales especialidades: diaria, electorales, especializada y opinión), entretenimiento (principales especialidades: reality shows, humor, debate show-reality, magazine, talk show y otro), ficción (principales especialidades: películas, series, otra ficción), concursos (principales especialidades: habilidad, conocimiento y otros), culturales (principales especialidades: documentales, divulgativos, educativos), y deportes (principales especialidades: fútbol, baloncesto). Conviene destacar que el contenido de ficción de origen extranjero y las películas no son minutados por la empresa proveedora de los datos por lo que solo está disponible el contenido para las series de origen nacional.

La figura 6 muestra los resultados por tipo de contenido. Observamos una destacada mayor presencia de nombres masculinos para todo tipo de contenido. Las barras están ordenadas de mayor a menor presencia masculina. Comparando las especialidades de contenido, destaca en particular la brecha de género en contenido informativo de noticias (especialidad "Diaria"). Como discutido en el ejemplo 4 de la subsección 2.5, esta brecha puede deberse a la mayor presencia masculina en puestos de liderazgo y responsabilidad. A pesar de no poder asociarlo a una causa concreta, dicha brecha puede ser una fuente de generación de expectativas que afecta a la toma de decisiones de hombres y mujeres.

Otra brecha llamativa es la mayor presencia de nombres masculinos en los programas de la especialidad de "Reality show". Tal como se discutió anteriormente, este tipo de contenido es precisamente uno en el que existe una mayor demanda femenina. Por tanto, el resultado de la mayor frecuencia de nombres masculinos es llamativo porque las mujeres optan más frecuentemente por este

tipo de contenido que los hombres. De hecho, observamos que hay una sustancial mayor presencia de nombres masculinos tanto en programas con alta demanda femenina ("Reality show"), con alta demanda masculina ("Deportes") y también en contenido con demanda relativamente equilibrada por género ("Información diaria"). Por último, destaca que la especialidad de ficción "Series" es el contenido donde vemos que hay más similitud en la presencia de nombres masculinos y femeninos.

Figura 6. Frecuencia de nombres masculinos y femeninos por especialidad de contenido audiovisual, ordenados por frecuencia de nombres masculinos.



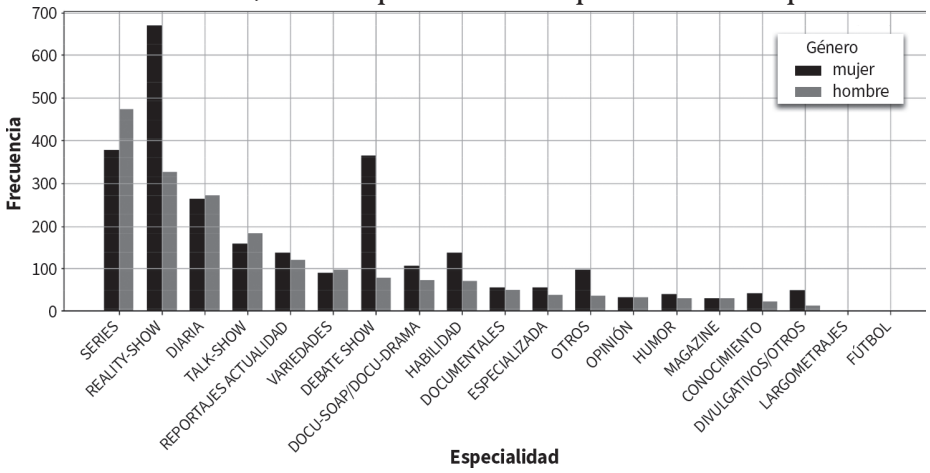
Notas: la figura muestra la frecuencia de contenido minutado referente a nombres femeninos ("mujer") y nombres masculinos ("hombre") por especialidad de programa televisivo. Los datos corresponden a franjas "prime-time" en España durante el periodo 2017-2018. Las especialidades están ordenadas según la frecuencia descendente de nombres masculinos. La frecuencia de nombres se calcula a través de los datos de audiencia de Geca.tv que incluyen minutado de contenido resumiendo con texto cada minuto de contenido. El género de los nombres se determina usando los listados de nombres masculinos y femeninos del Instituto Nacional de Estadística en España. Fuente: Elaboración propia a través de datos de Geca.tv e INE.

Para contrastar los resultados de nombres masculinos y femeninos con otros posibles sesgos, procedemos a analizar también la frecuencia en la aparición de palabras relacionadas con la maternidad y paternidad en el minutado de contenido. Como hemos visto en secciones anteriores, existe sustancial evidencia sobre el rol de la maternidad/paternidad en la generación de brechas de género en aspiraciones-expectativas-estereotipos. Para el análisis, estudiamos la frecuencia con la que aparece en el minutado las palabras "madre", "maternidad",

y "mamá" que están asociadas a mujeres y las palabras "padre", "paternidad", "papá" que están asociadas a hombres. Excluimos del análisis la palabra "padres" y otros términos en plural dado que comúnmente se utilizan para referirse a la pareja de padre y madre, lo que impide determinar el género.

De nuevo, hacemos el análisis por especialidad de contenido. La figura 7 muestra los resultados. En primer lugar, destaca que ya no observamos una mayor presencia de palabras masculinas respecto a femeninas. Es más, en varias categorías las palabras asociadas a maternidad son más frecuentes que las palabras asociadas a paternidad. Destacan particularmente las especialidades "Reality show" y "Debate show", ambas del género telerrealidad. En ellas, la presencia de palabras asociadas a la maternidad es considerablemente más frecuentes que las palabras asociadas a la paternidad. Es decir, analizamos ambos gráficos conjuntamente, los datos indican que las mujeres tienen protagonismo asociado a la maternidad mientras que no lo tienen en general. Por último, destacar que en los datos también encontramos una sobrerrepresentación de jóvenes entre 13-24 años viendo las especialidades pertenecientes a dicha telerrealidad ("Reality show" y "Debate show") por lo que la exposición a este tipo de contenido no está limitado a generaciones de mayor edad.

Figura 7. Frecuencia de contenido sobre paternidad vs. maternidad por especialidad de contenido audiovisual, ordenadas por frencuencia de palabras asociadas a paternidad.



Notas: La figura muestra la frecuencia de minutado de contenido aludiendo a las palabras "madre", "maternidad" o "mamá" (reflejado en la gráfica como "mujer") y de minutado de contenido aludiendo a las palabras "padre," "paternidad" o "papá" (reflejado en la gráfica como "hombre"). Los datos corresponden a franjas "prime-time" en España durante el periodo 2017-2018

por especialidad de programa televisivo. Las especialidades están ordenadas según la frecuencia descendente de las palabras "padre," "paternidad" o "papá". La frecuencia de las palabras se calcula a través de los datos de audiencia de Geca.tv que incluyen minutado de contenido resumiendo con texto cada minuto de contenido. Fuente: Elaboración propia a través de datos de Geca.tv.

En conclusión, el análisis muestra un claro protagonismo masculino en el contenido audiovisual para la mayoría de tipos de contenido. No obstante, dicho protagonismo se revierte cuando se habla de maternidad/paternidad. Estos sesgos son resultado de un equilibrio de oferta y demanda de contenido audiovisual que requiere un análisis empírico exhaustivo. Las marcadas diferencias indican que el contenido audiovisual y las decisiones de los telespectadores podrían ser un mecanismo que haga persistir las brechas de género en aspiraciones-expectativas-estereotipos. Esta observación es llamativa particularmente en contenido con audiencia marcadamente femenina.

5. TABLA RESUMEN DE LOS ESTUDIOS PRINCIPALES

Tabla 1. Resumen de estudios sobre aspiraciones y expectativas.

Tema	Estudio	Conclusión principal
Marco teórico de las aspiraciones y expectativas		
Trampas aspiracionales	Genicot y Ray (2017)	Un nivel moderado de aspiraciones incentiva la inversión en educación y esfuerzo, mientras que aspiraciones demasiado altas o bajas pueden generar desmotivación.
Aspiraciones y comportamiento económico	Genicot y Ray (2020)	Las aspiraciones influyen en la toma de decisiones económicas, incluyendo la inversión en educación y movilidad social.
Aspiraciones y normas sociales	La Ferrara (2019)	Las normas sociales pueden reforzar o limitar las aspiraciones individuales, afectando el desarrollo económico.
Formación de expectativas y aspiraciones		
Expectativas de los padres sobre habilidades	Carlana y Corno (2024)	Las creencias de los padres sobre la idoneidad de las matemáticas para los niños influyen en la confianza y aspiraciones de las niñas en áreas STEM.
Expectativas de los profesores	Papageorge *et al.* (2020)	Los profesores con expectativas más bajas sobre ciertos alumnos pueden influir negativamente en su rendimiento y aspiraciones futuras.

Tema	Estudio	Conclusión principal
Formación de expectativas en educación	Giustinelli (2023)	Las expectativas sobre la educación afectan las decisiones académicas y laborales futuras.
Expectativas sobre la maternidad	Kuziemko *et al.* (2018)	Las mujeres subestiman los costes laborales de la maternidad basándose en la experiencia de sus madres, lo que afecta sus decisiones profesionales.
Diferencias aspiracionales y brechas de género		
Intervenciones para reducir la brecha de género	Alan y Ertac (2019)	Intervenciones específicas pueden aumentar la disposición de las mujeres a competir y mejorar sus aspiraciones laborales.
Expectativas y ascensos laborales	Azmat *et al.* (2025)	Diferencias en aspiraciones explican parte de la brecha de ascensos entre hombres y mujeres.
Aspiraciones y rendimiento laboral	Azmat y Ferrer (2017)	Documenta diferencias de género en aspiraciones de promoción que están asociadas a una brecha de género en el rendimiento entre jóvenes abogados.
Mercado matrimonial y aspiraciones laborales	Bursztyn *et al.* (2017)	Las expectativas sobre el mercado matrimonial influyen en las decisiones educativas y laborales de las mujeres.
Búsqueda de empleo y expectativas	Cortés *et al.* (2023)	Las mujeres aceptan ofertas de empleo más rápido que los hombres debido a una menor expectativa de recibir mejores oportunidades laborales.
Expectativas en carreras académicas	McFall *et al.* (2024)	Las doctoradas en Economía tienen menores expectativas sobre su éxito académico futuro en comparación con sus compañeros hombres, lo que influye en su desempeño en el ámbito académico.
Aspiraciones y condiciones laborales	Molina y Usui (2023)	Las condiciones laborales femeninas afectan las aspiraciones de las mujeres y amplían las brechas de género.
Aspiraciones y expectativas en torno a la maternidad		
Impacto de la salud infantil en el trabajo	Breivik y Costa-Ramón (2024)	Los problemas de salud de los hijos afectan a la carrera profesional de las madres.
Primeras dificultades en la carrera	Fadlon *et al.* (2020)	Los contratiempos iniciales en la carrera afectan de manera desproporcionada las decisiones laborales y familiares de las mujeres.
Expectativas sobre carrera y familia	Wiswall y Zafar (2021)	Las decisiones de inversión en capital humano están influenciadas por expectativas sobre conciliación entre carrera y familia.

Tema	Estudio	Conclusión principal
Evidencia experimental sobre género y estereotipos		
Experimento sobre distorsiones generadas por estereotipos	Bordalo *et al.* (2016)	Estereotipos de género afectan a las decisiones de las mujeres de participar
Experimento sobre estereotipos en grupos	Coffman (2014)	Estereotipos de género afectan a las contribuciones de las mujeres al grupo y al rendimiento del grupo
Brechas de género profesionales causadas por decisiones individuales		
Brechas de género en preferencias y restricciones digitales	Cook *et al.* (2021)	Impacto de decisiones individuales en brecha de género salariales en entornos laborales
Medios de comunicación y expectativas-aspiraciones-estereotipos		
Presencia de mujeres en noticias	Ash *et al.* (2021)	Documenta brechas de género en los medios, particularmente en imágenes de noticias de prensa
Diferencias de género en demanda de contenido audiovisual	Balaguer *et al.* (forthcoming)	Documenta diferencias de género en preferencias por contenido audiovisual
Impacto del entretenimiento educativo	Cheung (2012)	Los programas de radio educativos pueden mejorar la participación de las niñas en la educación y cambiar normas de género en comunidades rurales.
Televisión y divorcio	Chong y Ferrara (2009)	Las telenovelas en Brasil han influido en el aumento de las tasas de divorcio al cambiar las percepciones sobre el matrimonio y el rol de la mujer.
Telenovelas y fertilidad	Ferrara *et al.* (2012)	La exposición a telenovelas en Brasil redujo la tasa de fertilidad al influir en las aspiraciones y normas sociales sobre el tamaño de la familia.
Televisión y empoderamiento femenino	Jensen y Oster (2009)	La introducción de la televisión por cable en India mejoró la autonomía de las mujeres y redujo la aceptación de la violencia doméstica.

Notas: resumen de los principales estudios económicos mencionados a lo largo de este capítulo.

BIBLIOGRAFÍA

Alan, S. y Ertac, S. (2019). Mitigating the gender gap in the willingness to compete: Evidence from a randomized field experiment. *Journal of the European Economic Association*, *17*(4), 1147-1185. https://doi.org/10.1093/jeea/jvy036

Armand, A., Atwell, P., Gomes, J., Musillo, G. y Schenk, Y. (2024). It's a bird, it's a plane, it's superman! Using mass media to fight intolerance. *IZA Discussion Papers*.

Arranz Lozano, F. (2020). *Estudio sobre estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional: Un análisis sociológico*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Ash, E., Durante, R., Grebenschikova, M. y Schwarz, C. (2021). *Visual representation and stereotypes in news media*.

Azmat, G., Cuñat, V. y Henry, E. (2025). Gender promotion gaps and career aspirations. *Management Science*, *71*(3), 2127-2141. https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.00715

Azmat, G. y Ferrer, R. (2017). Gender gaps in performance: Evidence from young lawyers. *Journal of Political Economy*, *125*(5), 1306-1355. https://doi.org/10.1086/692238

Balaguer, I., Calderón, S., Ferrer, R. y Moreu, A. (forthcoming). Gender differences in the demand for broadcast media content. *SERIEs, Journal of the Spanish Economic Association*.

Blau, F.D. y Kahn, L.M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, *55*(3), 789-865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N. y Shleifer, A. (2016). Stereotypes. *Quarterly Journal of Economics*, *131*(4), 1753-1794. https://doi.org/10.1093/qje/qjw029

Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N. y Shleifer, A. (2019). Beliefs about gender. *American Economic Review*, *109*(3), 739-773. https://doi.org/10.1257/aer.20170007

Breivik, A.-L. y Costa-Ramón, A. (2024). The impact of children's health shocks on parents' labor earnings and mental health. *Review of Economics and Statistics*, 1-45. https://doi.org/10.1162/rest_a_01499

Bursztyn, L., Fujiwara, T. y Pallais, A. (2017). 'Acting wife': Marriage market incentives and labor market investments. *American Economic Review*, *107*(11), 3288-3319. https://doi.org/10.1257/aer.20161500

Carlana, M. (2019). 'Implicit stereotypes: Evidence from teachers' gender bias. *Quarterly Journal of Economics*, *134*(3), 1163-1224. https://doi.org/10.1093/qje/qjz008

Carlana, M. y Corno, L. (2024). Thinking about parents: Gender and field of study. *AEA Papers and Proceedings*, *114*, 254-258.

Cheung, M. (2012). Edutainment radio, women's status and primary school participation: Evidence from Cambodia. *Stockholm University, Department of Economics*.

Chong, A. y Ferrara, E.L. (2009). Television and divorce: Evidence from Brazilian novelas. *Journal of the European Economic Association*, *7*(2-3), 458-468, https://doi.org/10.1162/JEEA.2009.7.2-3.458.

Coffman, K.B. (2014). Evidence on self-stereotyping and the contribution of ideas. *Quarterly Journal of Economics*, *129*(4), 1625-1660. https://doi.org/10.1093/qje/qju023.

Coffman, K.B., Exley, C.L. y Niederle, M. (2021). The role of beliefs in driving gender discrimination. *Management Science*, *67*(6), 3551-3569. https://doi.org/10.1287/mnsc.2020.3660.

Cook, C., Diamond, R., Hall, J.V., List, J.A. y Oyer, P. (2021). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers. *Review of Economic Studies*, *88*(5), 2210-2238. https://doi.org/10.1093/restud/rdaa081.

Cortés, P., Pan, J., Pilossoph, L., Reuben, E. y Zafar, B. (2023). Gender differences in job search and the earnings gap: Evidence from the field and lab. *Quarterly Journal of Economics*, *138*(4), 2069-2126. https://doi.org/10.1093/qje/qjad017.

DellaVigna, S. y Kaplan, E. (2007). The Fox News effect: Media bias and voting. *Quarterly Journal of Economics*, *122*(3), 1187-1234. https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1187

DellaVigna, S. y La Ferrara, E. (2015). Economic and social impacts of the media. In *Handbook of Media Economics* (Vol. 1, pp. 723-768). Elsevier.

Durante, R., Pinotti, P. y Tesei, A. (2019). The political legacy of entertainment TV. *American Economic Review*, *109*(7), 2497-2530. https://doi.org/10.1257/aer.20181418

Ferrara, E.L., Chong, A. y Duryea, S. (2012). Soap operas and fertility: Evidence from Brazil. *American Economic Journal: Applied Economics*, *4*(4), 1-31. https://doi.org/10.1257/app.4.4.1

Garg, N., Schiebinger, L., Jurafsky, D. y Zou, J. (2018). Word embeddings quantify 100 years of gender and ethnic stereotypes. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *115*(16), E3635-E3644. https://doi.org/10.1073/pnas.1720347115.

Genicot, G. y Ray, D. (2017). Aspirations and inequality. *Econometrica*, *85*(2), 489-520, https://doi.org/10.3982/ECTA13865.

Genicot, G. y Ray, D. (2020). Aspirations and economic behavior. *Annual Review of Economics*, *12*(1), 715-746. https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080217-053245.

Gentzkow, M. (2006). Television and voter turnout. *Quarterly Journal of Economics*, *121*(3), 931-972. https://doi.org/10.1162/qjec.121.3.931.

Giomi, E., Sansonetti, S. y Tota, A.L. (2013). Women and girls as subjects of media's attention and advertisement campaigns: The situation in Europe. *European Parliament Report*.

Giustinelli, P. (2023). Expectations in education. In *Handbook of Economic Expectations*.

Goldin, C. (2021). *Career and family: Women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.

Jensen, R. y Oster, E. (2009). The power of TV: Cable television and women's status in India. *Quarterly Journal of Economics*, *124*(3), 1057-1094. https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.3.1057.

La Ferrara, E. (2016). Mass media and social change: Can we use television to fight poverty? *Journal of the European Economic Association*, *14*(4), 791-827. https://doi.org/10.1111/jeea.12181.

La Ferrara, E. (2019). Presidential address: Aspirations, social norms, and development. *Journal of the European Economic Association*, *17*(6), 1687-1722. https://doi.org/10.1093/jeea/jvz057.

McCarthy, J. (2014). Older Americans feel best about their physical appearance. *Gallup Well-Being*.

Molina, T. y Usui, E. (2023). Female labor market conditions and gender gaps in aspirations. *Journal of Economic Behavior y Organization*, *211*, 165-187. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.04.03.

Nobel Prize Committee (2023). Scientific background to the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2023. *NobelPrize.org*.

Papageorge, N.W., Gershenson, S. y Kang, K.M. (2020). Teacher expectations matter. *Review of Economics and Statistics*, *102*(2), 234-251. https://doi.org/10.1162/rest_a_00838.

Rao, P. y Taboada, M. (2021). Gender bias in the news: A scalable topic modelling and visualization framework. *Frontiers in Artificial Intelligence*, *4*, 664737. https://doi.org/10.3389/frai.2021.664737.

Slavtchev, V. y Wyrwich, M. (2023). The effects of TV content on entrepreneurship: Evidence from German unification. *Journal of Comparative Economics*, *51*(2), 696-721. https://doi.org/10.1016/j.jce.2023.01.008.

Wiswall, M. y Zafar, B. (2021). Human capital investments and expectations about career and family. *Journal of Political Economy*, *129*(5), 1361-1424. https://doi.org/10.1086/713100

Capítulo 7
DIFERENCIAS DE GÉNERO EN PREFERENCIAS, ACTITUDES Y HABILIDADES COGNITIVAS MEDIDAS A TRAVÉS DE EXPERIMENTOS

Jaume García Segarra
Universitat Jaume I de Castelló
https://orcid.org/0000-0002-3112-9275

Iñigo Hernández Arenaz
Universidad Pública de Navarra e INARBE
https://orcid.org/0000-0001-5157-2787

Pedro Rey Biel
Esade - Universitat Ramón Llull
https://orcid.org/0009-0002-8426-2560

1. INTRODUCCIÓN

Las habilidades cognitivas son las capacidades mentales que permiten a las personas procesar información, aprender de la experiencia, resolver problemas, tomar decisiones y adaptarse a nuevas situaciones. Estas incluyen, entre otras, la memoria, la atención, la percepción, el razonamiento, la resolución de problemas y la comprensión verbal y numérica. En consecuencia, el desarrollo de habilidades cognitivas resulta fundamental para el aprendizaje y el desempeño en múltiples contextos ya que facilitan la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias técnicas y sociales.

Esta relevancia se manifiesta de forma especialmente clara en el ámbito laboral. Los empleadores valoran especialmente estas habilidades porque están asociadas con una mayor productividad, capacidad de adaptación al cambio tecnológico y mejores resultados en la toma de decisiones. Además, numerosos estudios han demostrado que los individuos con mayores habilidades cognitivas tienden a obtener mejores salarios, acceder a empleos de mayor calidad y mostrar una menor probabilidad de desempleo. Esto hace que las políticas educativas y de

formación continua orientadas a fortalecer estas habilidades sean clave para mejorar la empleabilidad y la competitividad en un entorno económico cambiante.

Además de su impacto directo sobre el desempeño académico y profesional, las habilidades cognitivas también están estrechamente relacionadas con diversas preferencias y actitudes analizadas en la economía experimental y del comportamiento, como la aversión al riesgo, la disposición a competir, las preferencias sociales, la paciencia, la cooperación o la confianza. Por ejemplo, investigaciones recientes han encontrado que las personas con mayores habilidades cognitivas tienden a tomar decisiones más consistentes y racionales, lo que se refleja, entre otras cosas, en una mayor capacidad para posponer recompensas (mayor paciencia) o en una mejor evaluación de los riesgos. Estas capacidades, a las que nos podemos referir como capacidades no cognitivas, también influyen en la forma en que los individuos responden a distintos incentivos económicos, lo que tiene implicaciones importantes tanto para el diseño de políticas públicas como para la elaboración de estrategias empresariales orientadas a modificar comportamientos.

En este contexto, resulta especialmente relevante analizar si existen diferencias de género en habilidades cognitivas, preferencias y actitudes, ya que estas pueden tener un impacto significativo en los resultados del mercado laboral. En particular, en un país como España, donde persiste una elevada tasa de desempleo estructural, tales diferencias podrían estar contribuyendo a reforzar fenómenos como la segmentación ocupacional, las brechas salariales o las desigualdades en el acceso a puestos de liderazgo. Por ejemplo, si mujeres y hombres difieren, en promedio, en aspectos cognitivos o en actitudes como la aversión al riesgo o la disposición a negociar, estas variaciones podrían influir en las decisiones de carrera, en la elección de sectores económicos en los que trabajar o en las trayectorias profesionales. Ahora bien, estas posibles diferencias no actúan de manera aislada. Con frecuencia, interactúan con normas sociales y sesgos de género que tienden a reforzar y amplificar las desigualdades existentes. Por ello, al abordar el estudio de las diferencias de género, resulta esencial distinguir entre factores individuales (como habilidades y preferencias) y las barreras estructurales o culturales que condicionan las oportunidades y el comportamiento.

Un debate paralelo, pero igualmente importante, reside en si las diferencias de género en habilidades cognitivas, preferencias y actitudes se deben a causas naturales (biológicas o innatas) o al proceso de socialización (factores culturales, educativos y contextuales). Quienes defienden el enfoque de la naturaleza

(*nature*) argumentan que algunas diferencias observadas pueden tener una base evolutiva o neurobiológica, mientras que el enfoque de la crianza o entorno (*nurture*) sostiene que estas diferencias son principalmente resultado de la educación, los estereotipos de género y las expectativas sociales que moldean el comportamiento desde la infancia. Este debate tiene implicaciones clave para el diseño de políticas: si las diferencias son principalmente adquiridas, se justifica una intervención activa en el sistema educativo, el entorno familiar y el mercado laboral para reducir sesgos y fomentar la igualdad. En cambio, si se consideran en gran medida innatas, las políticas podrían enfocarse más en adaptar entornos laborales y educativos para que acomoden distintas predisposiciones sin asumir que deben igualarse completamente.

En resumidas cuentas, comprender no solo si estas diferencias existen, sino también cuál es su origen y cómo operan, es clave para diseñar intervenciones eficaces que promuevan la equidad laboral y permitan aprovechar plenamente el talento disponible en la sociedad.

A partir de estas premisas, un paso fundamental es contar con instrumentos de medición precisos y fiables que permitan evaluar de forma rigurosa estas capacidades y actitudes. Solo mediante una medición adecuada es posible identificar brechas reales, diseñar políticas públicas más efectivas y evaluar el impacto de las intervenciones orientadas a mejorar el capital humano. En este sentido, los experimentos económicos ofrecen una metodología ideal para medir habilidades cognitivas y actitudes, ya que permiten observar el comportamiento de los individuos en situaciones controladas que simulan decisiones reales, minimizando el sesgo de autopercepción y las limitaciones de pruebas tradicionales. Además, estos experimentos pueden incorporar incentivos monetarios y contextos estratégicos que capturan de manera más realista la forma en que las personas procesan información, resuelven problemas o toman decisiones bajo presión, en situaciones estratégicas, en las que sus resultados dependen de cómo ellos y otros se comportan en estos experimentos.

La metodología de un experimento económico consiste en observar el comportamiento de los individuos al tomar decisiones en un entorno controlado, donde se manipulan ciertas variables para identificar relaciones causales. Generalmente, los participantes deben resolver tareas o enfrentarse a dilemas económicos –como elegir entre una recompensa inmediata o una mayor en el futuro, tomar decisiones bajo incertidumbre o interactuar estratégicamente con otros– en condiciones bien definidas y con incentivos reales. Estos experimentos

pueden llevarse a cabo en laboratorios, en campo o en línea, y suelen estar diseñados para eliminar influencias externas, garantizar la validez interna y permitir la comparación entre grupos.

Los experimentos económicos son particularmente útiles para medir habilidades cognitivas, preferencias y actitudes porque ofrecen una ventana directa al comportamiento revelado, es decir, lo que las personas hacen en lugar de lo que dicen que harían. Por ejemplo, a través de tareas que implican razonamiento lógico, cálculos mentales o toma de decisiones complejas, es posible inferir el nivel de habilidad cognitiva de los participantes. De forma similar, las preferencias por el riesgo, la paciencia, la reciprocidad o la confianza pueden medirse observando elecciones concretas en juegos o situaciones estructuradas, lo que proporciona datos más precisos y menos afectados por el deseo de dar respuestas socialmente aceptables o esperadas por quien diseña el estudio, en comparación con métodos autorreportados.

A diferencia de los experimentos en Psicología, que a menudo se enfocan en procesos mentales internos y utilizan estímulos cualitativos o tareas sin incentivos monetarios, los experimentos económicos se centran en decisiones económicas observables y generalmente utilizan pagos reales para alinear los incentivos de los participantes con sus intereses. Otra alternativa podrían ser las encuestas. Si bien estas herramientas resultan útiles para recopilar información sobre percepciones, valores o características sociodemográficas, presentan limitaciones importantes cuando se trata de evaluar habilidades o comportamientos, ya que las respuestas pueden estar influenciadas por sesgos de memoria, interpretación, deseabilidad social e incluso motivación, dificultando la obtención de datos precisos para el estudio de la naturaleza y consecuencias de las diferencias de género.

A continuación, describimos algunas de las principales áreas en las que la investigación en economía experimental ha detectado diferencias de género en habilidades cognitivas, preferencias y actitudes, destacando cómo se han encontrado los principales hallazgos y describiendo algunas de las implicaciones más importantes de estos resultados. En concreto, nos centramos en diferencias de género en actitudes ante el riesgo, que tiene importantes implicaciones para los inciertos mercados financieros, pero también para entornos educativos y de selección de personal, ante la competición, centrándonos fundamentalmente en el mercado laboral como un entorno competitivo, y en preferencias sociales, que puede tener consecuencias tanto para la colaboración como para la negociación en los mercados.

2. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN ACTITUDES ANTE EL RIESGO

Medir la actitud ante el riesgo de los individuos es crucial porque esta característica influye en la forma en que las personas se enfrentan decisiones bajo condiciones de incertidumbre, lo cual afecta, y mucho, a las decisiones que se toman en múltiples ámbitos, como el laboral, el educativo, la selección de personal y los mercados financieros. En el entorno laboral, la disposición a asumir riesgos puede determinar el nivel de innovación, liderazgo y capacidad para adaptarse a cambios o entornos competitivos. En el ámbito educativo, conocer la actitud ante el riesgo permite diseñar estrategias pedagógicas y de orientación que fomenten el desarrollo de competencias clave, como la toma de decisiones informadas o el emprendimiento. En procesos de selección de personal, identificar el perfil de riesgo de los candidatos ayuda a asignar tareas y responsabilidades de forma más efectiva, especialmente en roles que implican decisiones críticas o gestión de incertidumbre. Finalmente, en el ámbito financiero, la aversión o tolerancia al riesgo condiciona decisiones como el ahorro, la inversión o la planificación patrimonial, afectando tanto a individuos como a instituciones. Una medición precisa de esta actitud contribuye a optimizar resultados en diversas esferas y a diseñar intervenciones más ajustadas a las necesidades y comportamientos reales de las personas.

La posible existencia de diferencias de género en las actitudes frente al riesgo puede tener importantes implicaciones en cualquiera de los entornos señalados arriba al influir en las decisiones, trayectorias y oportunidades que afrontan hombres y mujeres. En el ámbito laboral, una menor propensión al riesgo por parte de las mujeres podría tener como efecto indeseado una menor presencia en roles de liderazgo y emprendimiento donde la incertidumbre es alta, perpetuando desigualdades en el acceso a posiciones de poder y mayores ingresos. En el entorno educativo, estas diferencias pueden afectar la elección de carreras, con una menor representación femenina en disciplinas STEM, que suelen implicar mayor incertidumbre. En los procesos de selección de personal, si no se consideran adecuadamente estas diferencias, y no se considera que la capacidad de asumir más riesgo es una característica deseable del puesto al que se opta, pueden generarse sesgos que favorezcan perfiles más arriesgados, asociados tradicionalmente con lo masculino. En el ámbito financiero, una mayor aversión al riesgo entre mujeres podría llevar a decisiones de inversión más conservadoras, con efectos en su acumulación de patrimonio y seguridad económica a largo plazo.

Dada la importancia de reconocer y comprender estas diferencias para diseñar políticas y prácticas más equitativas y eficaces en todos estos contextos, desde la economía experimental se han dedicado numerosos esfuerzos para medir y entender estas diferencias. En este aspecto, una de las metodologías más utilizadas para cuantificar la actitud ante el riesgo de los individuos se basa en los experimentos económicos diseñados por Holt y Laury (2002) utilizando loterías monetarias (tabla 1).

En ellos se pide a los participantes del experimento elegir en una serie estructurada entre pares de loterías monetarias con diferente nivel de riesgo y retorno esperado. Estos experimentos utilizan una tabla compuesta por diez decisiones consecutivas, en cada una de las cuales el participante debe elegir entre dos alternativas: la *Opción A* (menos arriesgada) y la *Opción B* (más arriesgada). Ambas opciones tienen dos posibles resultados monetarios (uno alto y uno bajo), asociados a una probabilidad explícita. Si bien las probabilidades de los premios alto y bajo son las mismas para ambas opciones, difieren en los valores de esos premios: la *Opción A* ofrece un premio bajo mayor pero un premio alto menor que la *Opción B*. Esta menor dispersión de los resultados hace que la *Opción A* se considere menos arriesgada, mientras que la *Opción B* se considera más arriesgada. A medida que se avanza en la tabla, la probabilidad del resultado alto en ambas opciones va aumentando de forma sistemática (típicamente, desde el 10% al 100% en incrementos consecutivos de 10%), manteniéndose constante la diferencia relativa en el riesgo de ambas opciones. En los primeros pares, cuando la probabilidad del resultado bajo es muy alta, la *Opción A* suele ser preferida, ya que ofrece un valor esperado mayor con una varianza (riesgo) menor; sin embargo, a medida que la probabilidad del resultado alto aumenta, también lo hace el valor esperado, por lo que un individuo racional y con cierta tolerancia al riesgo debería comenzar a preferir la *Opción B*, incluso aunque su varianza siga siendo mayor. El punto de cambio en el que un participante comienza a elegir la *Opción B* permite inferir su grado de aversión al riesgo. Cuanto más tarde ocurra este cambio, mayor es la aversión al riesgo revelada ya que indica que se requiere una prima (en término de valor esperado) más alta para compensar el riesgo de elegir la *Opción B*. Para incentivar decisiones realistas, se implementa un mecanismo de pagos aleatorizado: al finalizar el experimento, se selecciona al azar una de las decisiones realizadas y se ejecuta la lotería elegida en esa ronda para determinar el pago real del participante. Esta metodología ha sido ampliamente utilizada por su capacidad de generar estimaciones cuantitativas de los

parámetros de utilidad esperada, en particular del coeficiente de aversión al riesgo bajo supuestos de la teoría de la utilidad esperada.

Tabla 1. Tabla de elicitación de Holt y Laury (2002).

Decisión	Probabilidad del resultado alto	Opción A (Menos riesgo)	Opción B (Más riesgo)
1	10%	$2,00 con 10% $1,60 con 90%	$3,85 con 10% $0,10 con 90%
2	20%	$2,00 con 20% $1,60 con 80%	$3,85 con 20% $0,10 con 80%
3	30%	$2,00 con 30% $1,60 con 70%	$3,85 con 30% $0,10 con 70%
4	40%	$2,00 con 40% $1,60 con 60%	$3,85 con 40% $0,10 con 60%
5	50%	$2,00 con 50% $1,60 con 50%	$3,85 con 50% $0,10 con 50%
6	60%	$2,00 con 60% $1,60 con 40%	$3,85 con 60% $0,10 con 40%
7	70%	$2,00 con 70% $1,60 con 30%	$3,85 con 70% $0,10 con 30%
8	80%	$2,00 con 80% $1,60 con 20%	$3,85 con 80% $0,10 con 20%
9	90%	$2,00 con 90% $1,60 con 10%	$3,85 con 90% $0,10 con 10%
10	100%	$2,00 con 100% $1,60 con 0%	$3,85 con 100% $0,10 con 0%

No obstante, existe cierta evidencia que señala que el método de Holt y Laury puede resultar demasiado complejo y generar confusión en algunos sujetos. Como alternativa, Eckel y Grossman (2008) proponen un procedimiento extremadamente simple para revelar las actitudes hacia el riesgo (tabla 2). En esencia, diseñan un menú de loterías (cinco en su estudio inicial), cada una con dos posibles resultados (uno alto y uno bajo), ambos con la misma probabilidad. El orden de las loterías está construido de forma que, partiendo de una lotería con varianza cero (es decir, donde ambos resultados son iguales), se va aumentando progresivamente el premio alto y reduciendo el premio bajo, pero de forma que el valor esperado

de la lotería aumente en cada paso (es decir, el incremento del premio alto supera la reducción del premio bajo). De este modo, las primeras loterías del menú son muy seguras, pero ofrecen un valor esperado bajo, mientras que las últimas son más arriesgadas, pero con un valor esperado mayor. Así, la elección de una lotería concreta permite inferir el grado de aversión al riesgo del sujeto.

Tabla 2. Tabla de elicitación de Eckel y Grossman (2008).

Lotería	Resultado A (50%)	Resultado B (50%)
1	$16	$16
2	$12	$24
3	$8	$32
4	$4	$40
5	$0	$48

Además de los métodos propuestos por Holt y Laury, basado en elecciones entre pares de loterías monetarias, y de Eckel y Grossman, que utiliza una lotería dentro de un menú, existen diversos métodos alternativos para estimar la actitud ante el riesgo de los individuos. Uno de ellos es el método de precios de reserva (*willingness to pay* o *certainty equivalent*), en el cual se solicita al participante que indique la cantidad fija de dinero que consideraría recibir de manera que se sintiera indiferente entre participar en una lotería específica o recibir esa cantidad de dinero; la diferencia entre este valor y el valor esperado de la lotería permite inferir su grado de aversión al riesgo. Otro enfoque es el uso de tareas de inversión simulada, donde los participantes distribuyen recursos entre activos con distintos perfiles de riesgo y retorno, permitiendo estimar su tolerancia al riesgo financiero. También se utilizan encuestas psicométricas, como los cuestionarios de propensión al riesgo, que miden la actitud subjetiva mediante preguntas sobre comportamientos pasados o actitudes generales hacia el riesgo, aunque estos instrumentos tienden a ser menos precisos que los incentivos monetarios reales. Asimismo, en contextos de campo, se han implementado experimentos naturales o cuasi-experimentales que observan decisiones reales bajo incertidumbre, como la adopción de tecnologías agrícolas o seguros, lo que permite inferencias indirectas sobre preferencias de riesgo a partir del comportamiento observado. Cada uno de estos métodos presenta ventajas y limitaciones en términos de validez

externa, incentivos y aplicabilidad según el contexto de estudio. Además, existe cierto debate sobre el grado de correlación existente en las mediciones de actitudes individuales ante el riesgo realizadas con estas diferentes metodologías.

En su influyente artículo de 2009, Croson y Gneezy realizan una revisión exhaustiva de la literatura empírica sobre diferencias de género en comportamiento económico, encontrando evidencia consistente de que, en promedio, las mujeres tienden a ser más aversas al riesgo que los hombres en contextos experimentales. En particular, los autores reportan que los estudios que utilizan tareas de elección entre loterías monetarias muestran que las mujeres eligen con mayor frecuencia opciones más seguras y exhiben menores tasas de participación en juegos de azar o inversiones de alto riesgo. Esta diferencia se cuantifica en estimaciones de coeficientes de aversión al riesgo más altos para mujeres, tanto en entornos con incentivos reales como en encuestas auto-reportadas. Croson y Gneezy (2009) también destacan que estas diferencias persisten incluso después de controlar por variables socioeconómicas como ingresos, educación y edad, aunque reconocen que el contexto social, la cultura y la experiencia pueden moderar la magnitud de estas brechas. Otro estudio muy relevante al respecto es el llevado a cabo por Dohmen y sus coautores en 2011. Utilizando datos representativos de la población alemana (más de 22.000 personas encuestadas en el Panel Socioeconómico Alemán, SOEP) y un experimento de campo con incentivos monetarios reales para verificar la validez de la medida de riesgo obtenida en la encuesta, los autores encuentran que las mujeres tienden a declarar una menor disposición al riesgo en comparación con los hombres. Esta diferencia no solo es estadísticamente significativa, sino que, nuevamente, es robusta y se mantiene tras controlar por edad, ingresos, altura, educación de los padres y otros factores relevantes.

Uno de los aspectos más interesantes del estudio de Dohmen y sus coautores es que las diferencias entre hombres y mujeres observadas en su actitud ante el riesgo no se limitan al ámbito financiero. El estudio confirma que estas diferencias se extienden de forma consistente a muchos otros contextos de la vida cotidiana: la salud, la carrera profesional, la conducción, o las actividades de ocio. En todos ellos, las mujeres tienden a mostrar una menor disposición a asumir riesgos que los hombres. Esta regularidad sugiere que no estamos ante una simple peculiaridad de un ámbito concreto, sino ante un patrón más general en la forma en que hombres y mujeres perciben y afrontan la incertidumbre.

Este patrón tiene implicaciones importantes, empezando por el terreno laboral. Una menor propensión al riesgo puede ayudar a entender por qué, en

promedio, las mujeres son menos propensas a elegir empleos con alta variabilidad salarial, a lanzarse al emprendimiento o a optar por puestos de alta responsabilidad, que suelen ir asociados a mayores niveles de incertidumbre. Valga decir que no se trata, por supuesto, de decir que las mujeres "renuncian" a estas opciones, sino de entender que sus decisiones están influidas por una evaluación diferente del riesgo, más cautelosa, y en muchos casos también más realista respecto a los costes potenciales.

Pero estas diferencias no siempre juegan en contra. En el ámbito de la salud, por ejemplo, una actitud más prudente puede traducirse en comportamientos más preventivos: hacerse revisiones médicas con mayor frecuencia, evitar el consumo de tabaco, moderar la ingesta de alcohol o tomar precauciones en el entorno doméstico o laboral. Este tipo de conductas protectoras podría estar detrás de algunas de las ventajas que las mujeres presentan en indicadores como la esperanza de vida o la morbilidad en determinadas enfermedades.

Por otra parte, existen estudios indicando que estas diferencias de actitud no aparecen de forma repentina en la adultez, sino que comienzan a manifestarse desde edades tempranas. Ya en la adolescencia, las chicas tienden a evitar situaciones de riesgo con mayor frecuencia que los chicos, lo que influye en la forma en que asumen retos, construyen su confianza o toman decisiones importantes en ámbitos como los estudios o las relaciones personales. Más allá, estas experiencias tempranas pueden afectar la forma en la que en edades más avanzadas se gestiona el riesgo, desencadenando los efectos que hemos descrito arriba. Este punto es interesante debido a que, de demostrarse esto, sería interesante diseñar programas educativos que fomenten la autonomía y la autoconfianza de las jóvenes, para que desde edades tempranas desarrollen herramientas para gestionar el riesgo de manera más adecuada y evitar desarrollar una excesiva aversión que puede retroalimentarse y perpetuarse en el tiempo.

2.1. Aplicación: diferencias de género en exámenes tipo test con penalización por respuestas incorrectas

El acceso al mercado laboral suele requerir pasar por una serie de procesos de selección diseñados para identificar a los mejores candidatos. En muchos campos, incluidas las oposiciones para empleos públicos, estos mecanismos de selección incluyen con frecuencia exámenes tipo test como herramienta principal de evaluación, pues sirven como método estandarizado para evaluar de

manera objetiva el conocimiento y las habilidades de los candidatos. Además de en la enseñanza universitaria, y en menor medida en la secundaria, los exámenes tipo test siguen también siendo muy utilizados en exámenes de certificación profesional, en exámenes de idiomas, licencias de conducción, programas de becas y en test psicotécnicos. A pesar de su popularidad, los exámenes de tipo test han recibido críticas por múltiples razones. Algunas tienen que ver con que no miden habilidades importantes como la capacidad de exposición de un tema o con que orientan en exceso a estudiar "para un examen", en lugar de en adquirir conocimientos. En este sentido, este tipo de exámenes se pueden convertir más en un test de las capacidades estratégicas de un candidato que de su verdadero conocimiento o aptitudes. En concreto, la decisión de contestar o no una pregunta de respuesta múltiple cuando existe una penalización por equivocarse es una decisión arriesgada marcada por la probabilidad de acertarla o no.

Una preocupación habitual de quienes diseñan exámenes de tipo test es que existe una probabilidad positiva de que incluso aquellos candidatos que desconocen la respuesta correcta a una pregunta puedan acertarla al contestar al azar. Para desincentivar el que los candidatos "jueguen una lotería" con preguntas sobre las que desconocen la respuesta, es frecuente que los exámenes tipo test incluyan penalizaciones por respuestas incorrectas, que descuenten más en la puntuación final que las preguntas dejadas en blanco. De hecho, lo más común es que dicha penalización sea equivalente a 1 dividido del número posible de respuestas menos 1. Por ejemplo, en una pregunta con cuatro respuestas posibles, la puntuación por respuesta correcta suele ser de 1, a la respuesta en blanco se le dan cero puntos y se penaliza la respuesta incorrecta con –0.33 puntos. La lógica de este cálculo es que, si un candidato desconoce por completo la respuesta, el pago esperado de contestarla totalmente al azar sea cero, puesto que con probabilidad 0,25 acertará y obtendrá un punto, mientras que con probabilidad 0,75 fallará y obtendrá la penalización $(0{,}25*1 + 0{,}75*(-0{,}33) = 0)$. De primeras, este cálculo parece una forma razonable de desincentivar el jugársela al azar cuando lo que se quiere medir son los conocimientos.

Sin embargo, este cálculo de la penalización esconde dos supuestos importantes que, de no cumplirse, pueden crear distorsiones en la evaluación de los candidatos. El primero de ellos es que se asume que cuando alguien duda entre varias respuestas, asigna la misma probabilidad a que cualquiera de ellas sea correcta. Es decir, se asume que todos los candidatos tienen una misma distribución uniforme sobre la probabilidad de que sean ciertas cada una de las

respuestas posibles. No obstante, un poco de introspección nos sirve para recordar las numerosas veces en las que hemos dudado entre solo dos o tres de las respuestas posibles en un examen, pudiendo descartar al menos una. En estos casos, arriesgarse a contestar entre el número limitado de preguntas entre las que se duda da un pago esperado positivo, por lo que arriesgarse a contestar suele merecer la pena. De hecho, este es el consejo que siempre doy a mis amigos opositores... y más de uno ya me ha invitado a cenar para celebrar su nueva plaza.

El segundo supuesto es que todos los candidatos tienen la misma actitud ante el riesgo y que, por ello, utilizar penalizaciones que den cero como pago esperado son "justas" para todos. Sin embargo, existe heterogeneidad en la población sobre cuánto nos cuesta asumir riesgos y sobre cuánta confianza tenemos en lo que sabemos. Teniendo en cuenta esta heterogeneidad, el tamaño de la penalización puede influir en que aquellos con una preferencia mayor por arriesgarse, o aquellos que, incluso teniendo los mismos conocimientos, sientan más confianza en sí mismos, obtengan beneficios por contestar más preguntas sobre aquellos más cautos (o más honestos), que ante la duda dejan más preguntas en blanco. En esos casos, el examen estaría midiendo no solo los conocimientos y actitudes, sino también la estrategia seguida para contestarlo y en particular, estaría discriminando por el grado de aversión al riesgo y el grado de confianza en sí mismos de los candidatos; algo que quizá no sea el objetivo de lo que queremos evaluar en nuestra prueba de selección.

Existe una literatura académica amplia que muestra cómo utilizar penalizaciones en los exámenes de tipo test puede crear ineficiencias en la selección de los mejores candidatos. Por ejemplo, siguiendo la extensa literatura sobre diferencias de género en las actitudes ante el riesgo y autoconfianza, se ha comprobado que las mujeres, especialmente las mejor cualificadas, tienden a dejar más respuestas en blanco que los hombres, ya sea por su mayor aversión al riesgo, por su menor confianza en sí mismas o porque simplemente son más honestas cuando dudan, lo que, controlando por igualdad en sus conocimientos o su preparación, otorga una ventaja a los hombres. Esta literatura muestra que un diseño subóptimo de las pruebas de selección puede generar una selección ineficiente de candidatos, contribuyendo a crear una brecha de género en la selección para determinados puestos. Este fenómeno ha sido cuantificado, aprovechando un experimento natural, por Coffman y Klinowski (2020) en el contexto de los exámenes de admisión universitaria en Chile. En su estudio, los autores muestran que, al eliminar la penalización por respuestas incorrectas, la diferencia en la tasa de respuesta entre hombres

y mujeres se reduce en un 70%, lo que a su vez provoca que la brecha en las calificaciones también disminuya en un 13%. Esta mejora relativa en el rendimiento femenino incrementa la proporción de mujeres que se sitúan entre las notas más altas, lo que amplía sus posibilidades de acceder a carreras más competitivas y de mayor prestigio. Otro caso relevante en el que también se ha observado es el ranking de estudiantes de medicina que se presentan al examen MIR desde hace más de cuatro décadas. Por ejemplo, en Díez-Rituerto *et al.* (2024), se encuentra que una reducción del tamaño de la penalización del examen MIR afectó de manera significativa a la selección de candidatos que obtuvieron plaza, reduciendo la brecha de género entre los candidatos de más altas cualificaciones.

El problema radica en que la penalización que se usa más frecuentemente es demasiado baja o demasiado alta. Si lo que se quiere evitar es que los participantes jueguen al azar, una penalización suficientemente alta conseguiría que nadie se arriesgase a quizá dar una respuesta incorrecta. Si, por ejemplo, se suspendiera el examen en caso de tener una única respuesta incorrecta, ningún candidato que dudara entre respuestas, sin importar su grado de aversión al riesgo, se atrevería a contestarla, con lo que se igualaría el comportamiento de todos los participantes y no se discriminaría dependiendo del grado de aversión al riesgo. Otra solución, quizá menos radical, es eliminar por completo la penalización, de manera que todos los candidatos tengan los mismos incentivos a contestar todas las preguntas, y el azar juegue el mismo papel en la corrección de todos los candidatos. Dicha solución puede venir acompañada por una subida del nivel de dificultad del examen a través de las preguntas que se hacen o a exigir un porcentaje de respuestas correctas más elevado, si lo que se quiere es mantener el nivel de exigencia. Por último, otra posible solución es aceptar que un examen tipo test con penalización por respuestas incorrectas mide no solo los conocimientos del candidato sino también su capacidad estratégica de tomar decisiones ante el riesgo y por tanto, ser explícitos en que esto es también una habilidad por la que queremos evaluar a los candidatos. Esta justificación puede tener sentido en aquellos casos en que el examen se esté usando para seleccionar candidatos para una posición en la que la capacidad de tomar decisiones arriesgadas es una cualidad importante y además se cumple que la actitud ante el riesgo en un examen tipo test está altamente correlacionada con la actitud ante el riesgo necesaria en el desempeño de la posición para la que se están seleccionando candidatos. Es decir, la penalización puede tener más sentido en exámenes para acceder a plazas de astronauta que para plazas de funcionarios administrativos.

3. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN PREFERENCIAS SOCIALES

La metodología experimental para cuantificar las preferencias sociales se basa en el diseño de juegos económicos controlados que permiten observar cómo las personas valoran los resultados propios en relación con los de otros, revelando actitudes como el altruismo, la equidad, la reciprocidad o la aversión a la desigualdad. Entre los juegos más utilizados se encuentran el *juego del dictador* y el *juego del ultimátum*. En el primero, un participante (el dictador) recibe una suma de dinero y decide unilateralmente cuánto transferir a un receptor pasivo; cualquier cantidad positiva asignada revela un comportamiento altruista o una preferencia por la equidad. En el juego del ultimátum, el primero en decidir propone una división del dinero y el segundo puede aceptarla (ambos reciben lo propuesto) o rechazarla (ninguno recibe nada); los rechazos de ofertas bajas indican una preferencia por la justicia y una disposición a castigar la inequidad, incluso a un costo personal. Otro experimento clave es el *juego de la confianza*, en el que un primer jugador envía una parte de su dotación a un segundo jugador, quien recibe un monto multiplicado y decide cuánto devolver; este diseño permite medir confianza y reciprocidad. Otro juego que a primera vista parece similar al del dictador, pero que en esencia encierra muchas diferencias conceptuales, es el *juego del gran ladrón* (Alós-Ferrer *et al.,* 2022). En este juego hay una primera parte donde cada sujeto acumula ganancias mediante otros juegos o tareas. Después un participante (el ladrón) tiene la opción (no la obligación) de apropiarse de una proporción de las ganancias de un grupo de "víctimas". Los resultados observados en el juego del gran ladrón tienen una alta correlación con los resultados clásicos del juego del dictador, del ultimátum y del juego de la confianza, es decir, los sujetos más egoístas en estos juegos también han mostrado un comportamiento más egoísta en el juego gran ladrón. Por tanto, el juego del gran ladrón añade cierto contexto a la medición de las preferencias sociales como la capacidad de resistir a la tentación monetaria de llevarse una importante cantidad de dinero a costa de un grupo de inocentes víctimas, reproduciendo así el esquema conceptual de algunos escándalos corporativos.

También es reseñable el clásico *juego del bien público*, donde varios participantes deciden cuánto contribuir a un fondo común que beneficia a todos; este juego revela niveles de cooperación y actitudes hacia aprovecharse de los demás (*free-riding*). Además, los *juegos de elección distributiva* presentan al sujeto pares de asignaciones monetarias entre él y otro individuo, con condiciones que permiten inferir si el participante prefiere maximizar su propio beneficio, reducir

la desigualdad o beneficiar al otro incluso a costa propia. Variaciones de estos diseños, como introducir anonimato, repeticiones o información social, permiten analizar el rol de normas, reputación y contexto. Todos estos experimentos comparten un enfoque incentivado (pagos reales) y controlado, lo que asegura que las decisiones revelan preferencias auténticas bajo condiciones de incentivo económico. La combinación de diferentes juegos permite construir perfiles más completos de las motivaciones sociales de los individuos, y su aplicación en diversas culturas y contextos ha sido clave para identificar patrones generales y diferencias contextuales en el comportamiento humano.

La posible existencia de diferencias de género en preferencias sociales tiene importantes implicaciones para el mercado laboral, la educación y la colaboración interpersonal, ya que afectan tanto a las decisiones individuales como a la dinámica dentro de organizaciones y equipos. En el ámbito laboral, el hecho de que, en promedio, las mujeres tiendan a mostrar mayor altruismo, aversión a la desigualdad y sensibilidad a las necesidades de los demás puede influir en su elección de ocupaciones y roles, llevándolas a concentrarse en sectores asociados al cuidado, la docencia o el trabajo social, donde estas preferencias son valoradas, pero donde también suelen percibirse menores salarios y oportunidades de ascenso. También las diferencias de género en preferencias sociales afectan a la forma en la que hombres y mujeres interactúan con otras personas, lo que puede también afectar a los estilos de liderazgo. En términos generales, se ha observado que los hombres tienden a adoptar estilos de liderazgo más autocráticos, competitivos y orientados a resultados individuales, mientras que las mujeres muestran una mayor propensión a liderar de forma colaborativa, participativa y orientada al grupo. Estas diferencias no implican que un estilo sea mejor que otro, sino que responden a distintas motivaciones y formas de entender las relaciones sociales y los objetivos comunes.

Por otra parte, estas diferencias pueden afectar la negociación salarial: investigaciones muestran que las mujeres, al mostrar mayor aversión al conflicto o preocupación por el impacto de sus decisiones sobre otros, negocian menos agresivamente que los hombres, lo cual puede contribuir a la persistencia de brechas salariales de género. En el ámbito educativo, una mayor orientación prosocial de las mujeres puede traducirse en una mejor disposición al trabajo en equipo, a ayudar a compañeros y a colaborar en entornos cooperativos, lo que puede mejorar el clima de aula y los resultados colectivos, aunque también puede llevar a una distribución desigual de las cargas de trabajo cuando los entornos no reconocen ni equilibran estos esfuerzos. En contextos de colaboración, como

equipos de investigación, proyectos interdisciplinarios o entornos corporativos, estas diferencias pueden influir en la asignación informal de tareas, con mujeres asumiendo más responsabilidades relacionales o de coordinación, muchas veces no remuneradas o no visibilizadas, lo que puede afectar su reconocimiento profesional. De hecho, investigaciones en economía experimental han demostrado que las mujeres son más propensas que los hombres a aceptar tareas no visibles o de bajo reconocimiento, lo que les resta tiempo para dedicarse a actividades más valoradas en términos de promoción profesional (Babcock *et al*., 2017 o Nelson *et al.,* 2023). Este comportamiento ha sido identificado como un factor adicional que contribuye al denominado techo de cristal, al limitar las oportunidades de visibilidad y avance en la carrera profesional. Al mismo tiempo, equipos diversos en género pueden beneficiarse de estas diferencias si se gestionan adecuadamente, ya que la combinación de enfoques más competitivos y más cooperativos puede generar mejores soluciones y procesos de toma de decisiones más equilibrados.

Un aspecto especialmente relevante es que, en muchas ocasiones, lo que impacta en los resultados observables no es tanto la existencia de diferencias reales entre hombres y mujeres, sino las expectativas sociales que se tienen sobre dichas diferencias. Nuestra valoración sobre la idoneidad de una acción no está libre de prejuicios, y estos operan de forma asimétrica en función del género. Así, dado que las mujeres suelen ser estereotipadas como más cooperativas, empáticas y altruistas, se espera de ellas un comportamiento alineado con esas características. La persistencia de estos estereotipos (construidos y reforzados socialmente) perpetúa la idea de que las mujeres deben anteponer el bienestar ajeno al propio, evitar la confrontación y actuar con modestia. Este sistema de creencias no solo genera una "doble vara de medir", sino que condiciona la forma en que se perciben y valoran ciertas conductas: por ejemplo, mientras que la ambición es vista como un rasgo deseable en los hombres, suele ser percibida como inapropiada o incluso antinatural en las mujeres.

Estas normas implícitas sobre lo que es "aceptable" para cada género actúan como límites sociales al comportamiento, y el incumplimiento de estas expectativas puede generar reacciones negativas por parte del entorno. En consecuencia, muchas mujeres pueden verse desincentivadas a participar en actividades que, si bien serían beneficiosas para ellas (como negociar, competir o visibilizar sus logros), implican un riesgo reputacional o social mayor que para los hombres. En cambio, a estos se les suele reforzar positivamente cuando adoptan comportamientos más asertivos o competitivos, generando así una brecha de género

en los patrones de conducta que, con el tiempo, tiene implicaciones reales en el desarrollo profesional, la toma de decisiones o el acceso a posiciones de liderazgo. Por lo tanto, comprender estas diferencias no implica reforzar estereotipos, sino diseñar políticas y estructuras organizativas que reconozcan y valoren la diversidad de preferencias, fomenten la equidad y promuevan entornos donde todos los perfiles puedan desarrollarse plenamente.

3.1. Aplicación: diferencias de género en negociación

Un ámbito donde las preferencias sociales se hacen notar debido a su naturaleza mixta entre cooperación y competición es el de la negociación. Sobra decir que la negociación es un aspecto importante de la vida, no solo en el aspecto laboral (a través de negociar salarios, promociones, presupuestos, etc.), sino que también en lo cotidiano, como puede ser dentro del hogar donde se produce una negociación (más o menos explícita) acerca de la división de las tareas. Ciertamente, se han documentado importantes diferencias de género en la negociación. Hernández-Arenaz e Iriberri (2019), resume esta literatura de forma sistemática. En este artículo, se destaca que las preferencias sociales y el cumplimiento de normas de equidad son ámbitos en los que se han observado diferencias entre hombres y mujeres, aunque subraya que sus efectos son altamente dependientes del contexto. Por ejemplo, estas diferencias tienden a manifestarse con mayor claridad cuando existen múltiples maneras posibles de repartir recursos (es decir, cuando el entorno es ambiguo), en contraposición a contextos con una norma clara, como una división equitativa del 50:50. La idea subyacente es que cuando el reparto "justo" está bien definido *ex ante*, hay poco margen para que factores como las preferencias sociales o los estereotipos influyan en el resultado. Sin embargo, cuando esa norma se desdibuja, las diferencias en preferencias sociales –y, especialmente, en las percepciones que se tienen sobre ellas– pueden influir decisivamente en el desenlace.

Más allá de que las mujeres puedan tener, en promedio, una mayor prosocialidad, lo cual puede afectar negativamente a su poder de negociación, aunque aumente su capacidad de cerrar tratos, lo cierto es que las expectativas sociales asociadas a los roles de género amplifican este efecto. Las mujeres son habitualmente percibidas como más cooperativas, generosas y altruistas. Estas expectativas, lejos de ser neutras, pueden operar en su contra en contextos de negociación. Por un lado, pueden sentirse presionadas a actuar de forma más cooperativa para

ajustarse a lo que se espera de ellas. Por otro, cuando se desvían de ese comportamiento estereotípico, pueden sufrir una reacción social negativa (*backlash*).

Este fenómeno ha sido documentado empíricamente. Por ejemplo, en un estudio clásico basado en el juego del ultimátum, se observó que los participantes esperaban ofertas más generosas por parte de las mujeres que de los hombres, y eran más propensos a castigarlas si no cumplían con esa expectativa. Este tipo de reacción diferencial crea un entorno en el que las mujeres anticipan el coste social de negociar con asertividad, lo cual repercute negativamente en su comportamiento y en los resultados que obtienen. En muchos casos, este coste anticipado puede llevar directamente a evitar la negociación, un fenómeno que ha sido ampliamente documentado tanto en experimentos de laboratorio como de campo.

4. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN PREFERENCIA POR LA COMPETICIÓN Y EN DESEMPEÑO BAJO CONDICIONES DE COMPETENCIA

Los entornos competitivos están presentes en muchos aspectos de la vida cotidiana. Desde la elección de una carrera universitaria o una empresa en la que trabajar, hasta la decisión sobre cuánto esfuerzo invertir en una actividad, son elecciones que a menudo se toman teniendo en cuenta el grado de competencia que implica cada alternativa. Por ello, no resulta sorprendente que se haya investigado la existencia de diferencias de género en la preferencia por competir y en el desempeño bajo condiciones competitivas. En caso de existir, estas diferencias pueden ayudar a entender mejor algunas de las desigualdades persistentes en los ámbitos educativo, laboral y económico. Y la evidencia empírica sugiere que, efectivamente, dichas diferencias existen.

En cuanto al estudio sobre la decisión de competir o no hacerlo, habría que destacar el estudio seminal de Niederle y Vesterlund (2007). Este estudio ofrece evidencia sólida sobre las diferencias de género en las preferencias por competir. A través de un experimento cuidadosamente diseñado, las autoras examinan si hombres y mujeres, con niveles de habilidad similares, difieren en su disposición a participar en entornos competitivos. Para ello, se utiliza una tarea objetiva y sencilla: sumar números de un solo dígito en un tiempo limitado.

El experimento se desarrolla en cuatro fases. En la primera, los participantes son remunerados según su rendimiento individual (*piece-rate*), lo que permite establecer una medida base de su desempeño. En la segunda, se introduce un

torneo en el que solo el participante con mejor rendimiento en un grupo de cuatro recibe una remuneración mayor, mientras los demás no reciben nada. Esta fase permite observar cómo cambia el comportamiento en un entorno competitivo. En la tercera ronda, los participantes pueden elegir entre el esquema competitivo y el no competitivo para realizar la misma tarea, lo que revela sus preferencias por competir. En la cuarta y última ronda, deben elegir nuevamente entre ambos esquemas, pero esta vez la remuneración se basa en su rendimiento anterior, sin volver a realizar la tarea, lo que ayuda a aislar otros factores como el exceso de confianza o la aversión al riesgo.

Los resultados muestran una diferencia notable en las decisiones de hombres y mujeres: el 73% de los hombres elige competir, frente al 35% de las mujeres, a pesar de que sus niveles de rendimiento en la tarea son similares. Esta diferencia persiste incluso cuando no hay evidencia de ventaja masculina en el desempeño, lo que sugiere que no se trata simplemente de una respuesta racional basada en expectativas de éxito.

Pero, ¿a qué se debe esto? La literatura parece indicar que dos factores primordiales ayudan a explicar esta brecha de género en la disposición a competir: las diferencias en la confianza y en las actitudes hacia la competencia. Los hombres tienden confiar más que las mujeres sobre su propio rendimiento relativo. Dado que la autoconfianza aumenta la probabilidad de elegir competir, esta diferencia en las creencias contribuye a la brecha. Sin embargo, incluso al controlar por las creencias de rendimiento, una parte sustancial de la diferencia en la elección de competir permanece inexplicada, lo que sugiere que las diferencias en la actitud hacia la competencia en sí misma también son importantes. Es decir, las mujeres parecen mostrar una mayor aversión a ponerse en situaciones donde tienen que competir. Por otro lado, se encuentra que las diferencias de género en la aversión al riesgo y en las preferencias sociales (como el altruismo o la aversión a la inequidad) parecen jugar un papel menor sin llegar a cerrar el diferencial entre hombres y mujeres.

Niederle y Vesterlund (2011), ofrecen una revisión de la literatura donde presentan numerosos estudios de laboratorio documentando que, incluso controlando por el rendimiento, las mujeres a menudo reaccionan de manera menos favorable a la competencia que los hombres. Específicamente, se observa que los hombres suelen estar más dispuestos a competir que las mujeres, y su rendimiento tiende a mejorar más significativamente en entornos competitivos.

Esto lleva a que pocas mujeres decidan entrar y, consecuentemente, ganar competiciones. Estas dinámicas tienen consecuencias prácticas: en entornos donde el éxito depende de la auto-selección en procesos competitivos (como promociones laborales, postulaciones a becas, bonificaciones por desempeño o acceso a posiciones de liderazgo), las mujeres podrían autoexcluirse, perpetuando brechas de representación y remuneración. Además, la menor inclinación a competir podría llevar a que las mujeres se concentren en roles menos visibles o jerárquicamente inferiores, no por falta de capacidad, sino por diferencias en preferencias o expectativas sociales.

Un aspecto que podría estar relacionado con las diferencias de género en la preferencia por la competición es la distinta motivación que pueden tener los hombres y las mujeres a la hora de explorar su estatus relativo. Barreda-Tarrazona *et al*. (2022) reportan que, en general, los hombres tienen una mayor tendencia a querer descubrir si de verdad son mejores de lo que pensaban, mientras que las mujeres tienden a querer descartar que no son peores de lo que ellas genuinamente creen. En cualquier caso, tanto hombres como mujeres tienden a mostrar una fuerte preferencia por obtener retroalimentación sobre las tareas que realizan, aunque el coste de ello para las mujeres sea decidir un esquema de reparto de premios más competitivo (Alós-Ferrer *et al*., 2018).

Más allá de la decisión de competir, Niederle y Vesterlund (2011) también revisan los estudios que analizan cómo el rendimiento de hombres y mujeres responde a la presión competitiva, es decir, una vez que se decide competir. Uno de los artículos seminales en este ámbito es el de Gneezy *et al*. (2003) donde se plantea que una de las causas por las que persisten marcadas diferencias de género en el acceso a puestos de alto nivel, más allá de factores como la discriminación o las diferencias en habilidades y preferencias, es que las mujeres podrían ser menos efectivas que los hombres en entornos competitivos, a pesar de mostrar un rendimiento similar en contextos no competitivos. Para poner a prueba esta idea, se diseñaron experimentos de laboratorio en los que los participantes debían resolver laberintos. En un primer tratamiento, no competitivo y basado en un pago por tarea realizada (*piece-rate*), no se observaron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, la dinámica cambia en el segundo tratamiento que impone un entorno competitivo, donde solo la persona con el mejor desempeño recibe una recompensa significativa. En este tratamiento, los hombres aumentan notablemente su rendimiento con respecto al desempeño que se observó en el primer tratamiento, mientras que el de las mujeres permaneció

estable. Esta reacción diferencial generó una brecha de género significativa en los resultados. Para descartar que esta diferencia estuviera relacionada con la aversión al riesgo, se introdujo un tratamiento de pago aleatorio, replicando el tratamiento 2 pero con la salvedad de que el ganador era nombrado aleatoriamente en lugar de en base al desempeño. Los resultados volvieron a mostrar una ausencia de brecha, apoyando la idea de que la diferencia de género encontrado en el tratamiento 2 se debía a la competición y no a una reacción por el riesgo.

Con el fin de comprender mejor la respuesta de las mujeres a la competencia, se realizaron también torneos en los que todos los participantes eran del mismo género. En este caso, el rendimiento femenino fue significativamente más alto que en los tratamientos no competitivos, lo que demuestra que las mujeres pueden responder positivamente a los incentivos competitivos y competir de manera eficaz. Esto sugiere que la explicación más plausible para estos resultados es el de que las mujeres se sientan menos competentes que los hombres en la tarea, independientemente de sus habilidades reales, y que por ello reaccionan negativamente a los entornos competitivos. Para investigar esta hipótesis, se llevó a cabo un experimento adicional en el que los participantes elegían el nivel de dificultad de los laberintos, con un pago proporcional a la complejidad. Los resultados mostraron que los hombres tendían a seleccionar niveles significativamente más altos que las mujeres, lo cual sugiere que perciben una mayor competencia en sí mismos al afrontar la tarea.

La evidencia experimental sobre diferencias de género en la preferencia por competir ha mostrado ser notablemente robusta: múltiples estudios replicados en distintos países, culturas y grupos poblacionales han encontrado consistentemente que las mujeres, en promedio, son menos propensas que los hombres a optar por esquemas de competencia voluntaria, incluso cuando su desempeño es comparable. Esta solidez empírica ha sido documentada en trabajos como los de Anna Dreber y sus colaboradores (Cárdenas *et al.,* 2012), quienes han replicado los diseños de Niederle y Vesterlund en diversos contextos, confirmando la estabilidad del hallazgo. Sin embargo, cuando se trata de diferencias de desempeño bajo condiciones competitivas, la evidencia es menos uniforme y más sensible al contexto y al contenido de la tarea. Como destacan Iriberri y Rey-Biel (2017), el efecto de la competencia sobre el rendimiento varía según factores como el tipo de tarea (por ejemplo, si está estereotipada como típicamente masculina o femenina), el entorno social o la composición de género del grupo. En particular, las mujeres tienden a rendir igual o mejor que los hombres en tareas neutrales o asociadas con

habilidades femeninas, pero su rendimiento puede verse afectado negativamente en tareas percibidas como masculinas, posiblemente debido a mecanismos de amenaza por estereotipo o presión social. Por tanto, mientras que la menor inclinación a competir entre mujeres parece ser un patrón robusto, las diferencias de rendimiento en competencia no son universales y deben interpretarse considerando el contexto específico del experimento, los roles de género percibidos y las normas sociales que influyen en la autoimagen y la motivación de los participantes.

Un punto espinoso que sigue siendo objeto de debate es la cuestión de si la competitividad es innata o aprendida. La evidencia sugiere que tanto la naturaleza (factores biológicos como las hormonas) como la crianza (el entorno cultural, como se ve en la comparación entre sociedades patriarcales y matrilineales, o el tipo de educación recibida, como la educación en escuelas del mismo sexo) influyen en las actitudes hacia la competición, a menudo desde edades tempranas. Esto indica que es posible influir en estas preferencias y abre la posibilidad a desarrollar políticas para mitigar estas diferencias de género en competitividad y sus consecuencias.

4.1. Aplicación: diferencias de género en competitividad en entornos fuera de laboratorio

Niederle y Vesterlund (2011) explican que la evidencia sobre diferencias de género ante la competencia no se queda en el laboratorio, que es un ambiente más controlado, sino que estas tendencias se ven también fuera, en el mundo real. La evidencia de campo, extraída de entornos como competiciones deportivas, procesos de admisión a programas educativos selectivos o el mercado laboral, tiende a confirmar los hallazgos de laboratorio. Por ejemplo, en el tenis profesional, las mujeres son más propensas a cometer errores no forzados (es decir, fallos no provocados por un buen golpe del rival) en puntos cruciales bajo alta presión competitiva. En carreras, mujeres que obtuvieron buenos tiempos y fueron ofrecidas a participar en carreras de mayor prestigio y con pagos monetarios, son menos propensas a inscribirse que sus pares hombres. Y en exámenes de admisión universitarios muy competitivos, el rendimiento relativo de las mujeres puede ser inferior al de los hombres, a pesar de superarles en exámenes no competitivos o en el rendimiento académico posterior.

A pesar de estas evidencias de campo, dado que la mayoría de la evidencia proviene del laboratorio, una pregunta especialmente relevante es la de si la medida obtenida en el laboratorio tiene validez externa, es decir, si predice o se correlaciona

con decisiones y resultados importantes en el mundo real. Las investigaciones recientes sugieren que sí.

Un estudio relevante en este aspecto es el de Buser *et al.* (2014). Este estudio investiga si la competitividad observada en el laboratorio, replicando el diseño de Niederle y Vesterlund (2007) y basándose en la medida de competitividad que se obtiene en este, puede predecir decisiones relevantes en la elección de itinerarios académicos en estudiantes de secundaria en los Países Bajos. En este sistema educativo, los alumnos deben elegir entre varias opciones (Ciencias, Salud, Ciencias Sociales o Humanidades), elección con implicaciones claras para sus estudios futuros y sus trayectorias profesionales, y que difieren en prestigio.

El estudio encuentra que los estudiantes que eligen el esquema competitivo en el laboratorio son más propensos a optar por itinerarios académicos más exigentes y prestigiosos. Esta relación se mantiene incluso después de tener en cuenta el rendimiento académico y otras características personales como la confianza o la aversión al riesgo. Además, se replica el patrón de género del laboratorio: los chicos son más competitivos que las chicas. Al mismo tiempo, los chicos también eligen con mayor frecuencia los itinerarios más prestigiosos. Aunque no se pueda hablar estrictamente de causalidad, cruzando los datos, los autores muestran que las diferencias en competitividad explican hasta un 20% de la brecha de género en la elección de itinerarios académicos, incluso cuando se controla por el rendimiento escolar.

Otros estudios indican que, en lo económico, los estudiantes competitivos no solo esperan ganar más, sino que esta expectativa, combinada con la sobreconfianza, explica una parte importante de la brecha de género en las aspiraciones salariales, lo que afecta a las ofertas que están dispuestos a aceptar y a cómo afrontan la negociación salarial. También hay indicios de que esta medida experimental predice el comportamiento emprendedor. En un estudio con pequeños empresarios en Tanzania, quienes eran más competitivos en el laboratorio también tomaban decisiones más ambiciosas en sus negocios, como invertir más o contratar personal. De manera complementaria, también se observó una relación positiva con los beneficios, aunque no con las ventas. Quizá sorprendentemente, otras habilidades medidas en el laboratorio, como la aversión al riesgo o la paciencia, mostraron efectos menos consistentes a través de las distintas variables que se midieron sobre el desempeño de los emprendedores.

En conjunto, la evidencia presentada en esta subsección demuestra que la forma de medir la competición en el laboratorio, así como sus implicaciones

para el mundo real, no son un mero artificio. Por el contrario, reflejan una realidad que, al igual que muchos otros factores, contribuye a la existencia de diferencias de género en diversos ámbitos de la vida cotidiana.

5. CONCLUSIONES

Las diferencias de género en habilidades cognitivas, preferencias y actitudes tienen profundas implicaciones para el diseño de políticas públicas, el funcionamiento del mercado laboral, el acceso a posiciones de liderazgo y la distribución de oportunidades educativas y económicas. Comprender si estas diferencias son innatas, adquiridas o determinadas por normas sociales es fundamental para promover la igualdad de oportunidades sin caer en estereotipos ni simplificaciones. Por ello, es esencial analizarlas utilizando metodologías rigurosas y controladas como los experimentos económicos, que permiten aislar variables, establecer relaciones causales y observar el comportamiento real bajo incentivos monetarios. Esta aproximación experimental ha sido clave para revelar, por ejemplo, diferencias sistemáticas de género en la preferencia por competir, en la actitud ante el riesgo o en normas de reciprocidad y cooperación. Sin embargo, también ha mostrado que muchos resultados no son universales, sino que dependen del contexto: el tipo de tarea, el entorno cultural, la composición de género del grupo o la presencia de estereotipos pueden influir significativamente en los comportamientos observados. Esta variabilidad contextual resalta la necesidad de interpretar los hallazgos con cautela y de evitar conclusiones deterministas. En definitiva, estudiar las diferencias de género con métodos experimentales no solo permite identificar patrones de comportamiento, sino también entender cómo estos pueden ser moldeados por intervenciones institucionales o cambios en el entorno, lo que resulta crucial para diseñar políticas más eficaces y equitativas.

Para mitigar los efectos de las diferencias de género en habilidades cognitivas, preferencias y actitudes, los responsables de política pública pueden implementar un conjunto de medidas complementarias orientadas al nivel educativo, laboral y cultural. En el ámbito escolar, es clave promover programas de formación temprana que fomenten la confianza y el interés de las niñas en materias tradicionalmente masculinizadas (STEM), mediante pedagogías inclusivas, referentes femeninos en el aula y la neutralización de estereotipos de género. Una primera línea de acción es la educación temprana, promoviendo entornos libres de sesgos de género que fomenten por igual el desarrollo de habilidades matemáticas, espaciales, sociales y de liderazgo en niñas y niños. Además, pueden implementarse

intervenciones dirigidas a fortalecer la confianza y la aversión al riesgo entre mujeres, como programas de mentoría, modelos femeninos visibles en ámbitos competitivos y entrenamiento en habilidades socioemocionales. En el ámbito laboral, es clave diseñar sistemas de selección y promoción que reduzcan la necesidad de auto-nominación o competencia explícita, ya que estas condiciones tienden a favorecer a quienes se sienten más cómodos compitiendo, lo que puede generar sesgos indirectos. También se pueden introducir mecanismos de transparencia salarial y criterios objetivos de evaluación, que ayudan a disminuir el impacto de preferencias individuales sobre resultados colectivos. En el mercado laboral, las políticas de igualdad salarial y las cuotas de representación en juntas directivas o comités de selección pueden contrarrestar la autoexclusión femenina de esquemas competitivos y directivos; junto a ello, conviene ofrecer formación en negociación y gestión de la competitividad para nivelar las habilidades de negociación y reducir la brecha de confianza. Otra línea de acción consiste en diseñar procesos de reclutamiento y evaluación anónimos o basados en métricas objetivas, minimizando el sesgo de género en la valoración de competencias. Asimismo, campañas de sensibilización empresarial y social pueden ayudar a visibilizar y desmontar normas culturales que penalizan la asertividad femenina o la cooperación masculina. Por último, el fomento de entornos de trabajo colaborativos –en lugar de meramente competitivos–, así como la implantación de sistemas de mentoría y redes de apoyo para mujeres, contribuyen a crear climas organizacionales donde las diferencias de preferencias y actitudes de género no se traduzcan en desigualdades de oportunidades y resultados. Finalmente, la formulación y evaluación de estas políticas debe basarse en evidencia empírica sólida, por lo que los experimentos de campo y los ensayos aleatorizados son herramientas fundamentales para identificar qué intervenciones son más efectivas en distintos contextos culturales y sociales.

Por último, el reconocimiento de que el género no es una categoría binaria y puede diferenciarse del sexo biológico tiene implicaciones fundamentales para la interpretación y el diseño de los experimentos económicos que analizan diferencias de género. Tradicionalmente, estos estudios han clasificado a los participantes como hombres o mujeres en función de su sexo asignado al nacer, lo que asume una correspondencia directa entre identidad de género y biología. Sin embargo, esta simplificación ignora la diversidad de identidades de género –como personas no binarias, transgénero o género fluido–, así como las experiencias sociales diferenciadas que estas identidades conllevan. Esta omisión puede generar sesgos en los resultados y limitar la validez externa de los hallazgos, al no capturar cómo las

normas sociales, la discriminación o la autoidentificación influyen en las preferencias, actitudes y decisiones económicas. Además, si las diferencias observadas en el comportamiento económico se explican parcialmente por construcciones sociales asociadas al género, es esencial permitir que las personas se identifiquen con la categoría que mejor refleje su experiencia de vida. Para ello, los experimentos deben adaptarse incluyendo preguntas sobre identidad de género más allá del binarismo, considerando cómo se presentan las tareas y los incentivos, y analizando los datos con categorías más inclusivas. Incorporar una perspectiva no binaria en la investigación experimental no solo mejora la precisión y profundidad analítica, sino que también refuerza el compromiso con la equidad y la representación de la diversidad humana en el análisis económico.

BIBLIOGRAFÍA

Alós-Ferrer, C., García-Segarra, J. y Ritschel, A. (2018). Performance curiosity. *Journal of Economic Psychology*, *64*, 1-17. https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.08.002.

Alós-Ferrer, C., García-Segarra, J. y Ritschel, A. (2022). Generous with individuals and selfish to the masses. *Nature Human Behaviour*, *6*(1), 88-96.

Babcock, L., Recalde, M.P., Vesterlund, L. y Weingart, L. (2017). Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. *American Economic Review*, *107*(3), 714-747.

Barreda-Tarrazona, I., García-Gallego, A., García-Segarra, J. y Ritschel, A. (2022). A gender bias in reporting expected ranks when performance feedback is at stake. *Journal of Economic Psychology*, *90*, Article 102505. https://doi.org/10.1016/j.joep.2022.102505.

Buser, T., Niederle, M. y Oosterbeek, H. (2014). Gender, competitiveness, and career choices. *The Quarterly Journal of Economics*, *129*(3), 1409-1447. https://doi.org/10.1093/qje/qju009.

Cárdenas, J-C, Dreber, A., von Essen, Emma and Ranehill, E. (201). Gender differences in competitiveness and risk taking: comparing children in Colombia and Sweden. *Journal of Economic Behavior and Organization*, *83*(1): 11-23.

Coffman, K.B. y Klinowski, D. (2020). The impact of penalties for wrong answers on the gender gap in test scores. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *117*(16), 8794-8803. https://doi.org/10.1073/pnas.1920945117.

Croson, R. y Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, *47*(2), 448-474. https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448.

Díez-Rituerto, M., Gardeazabal, J., Iriberri, N. y Rey Biel, P. (2024). Gender Differences in Willingness to Guess Revisited: Heterogeneity in a High Stakes Professional Setting (No. 19053). *CEPR Discussion Papers*. CEPR Press, Paris y London.

Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J. y Wagner, G. G. (2011). Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences. *Journal of the European Economic Association*, *9*(3), 522-550. https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01015.x.

Eckel, C.C. y Grossman, P.J. (2008). Forecasting risk attitudes: An experimental study using actual and forecast gamble choices. *Journal of Economic Behavior y Organization*, *68*(1), 1-17. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2008.04.006.

Gneezy, U., Niederle, M. y Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *The Quarterly Journal of Economics*, *118*(3), 1049-1074.

Hernandez-Arenaz, I. y Iriberri, N. (2019). A review of gender differences in negotiation. *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.464.

Holt, C.A. y Laury, S.K. (2002). Risk aversion and incentive effects. *American Economic Review*, *92*(5), 1644-1655.

Iriberri, N. y Rey-Biel, P. (2017). Stereotypes are only a threat when beliefs are reinforced: On the sensitivity of gender differences in performance under competition to information provision. *Journal of Economic Behavior y Organization*, *135*, 99-111. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.01.012

Nelson, L.K., Brewer, A., Mueller, A.S., O'Connor, D.M., Dayal, A. y Arora, V.M. (2023). Taking the Time: The Implications of Workplace Assessment for Organizational Gender Inequality. *American Sociological Review*.

Niederle, M. y Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The Quarterly Journal of Economics*, *122*(3), 1067-1101. https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1067.

Niederle, M. y Vesterlund, L. (2011). Gender and competition. *Annurev Review Economics*, *3*(1), 601-630. https://doi.org/10.1146/annurev-economics-111809-125122.

Capítulo 8
POLÍTICAS FAMILIARES Y BRECHAS DE GÉNERO[1]

Lídia Farré
IAE-CSIC y BSE
https://orcid.org/0000-0002-1263-5244

Libertad González
UPF y BSE
https://orcid.org/0000-0003-4555-9652

Claudia Hupkau
CUNEF y CEP-LSE
https://orcid.org/0000-0002-7545-3835

Jenifer Ruiz-Valenzuela
UB, IEB y CEP-LSE
https://orcid.org/0000-0002-7238-2074

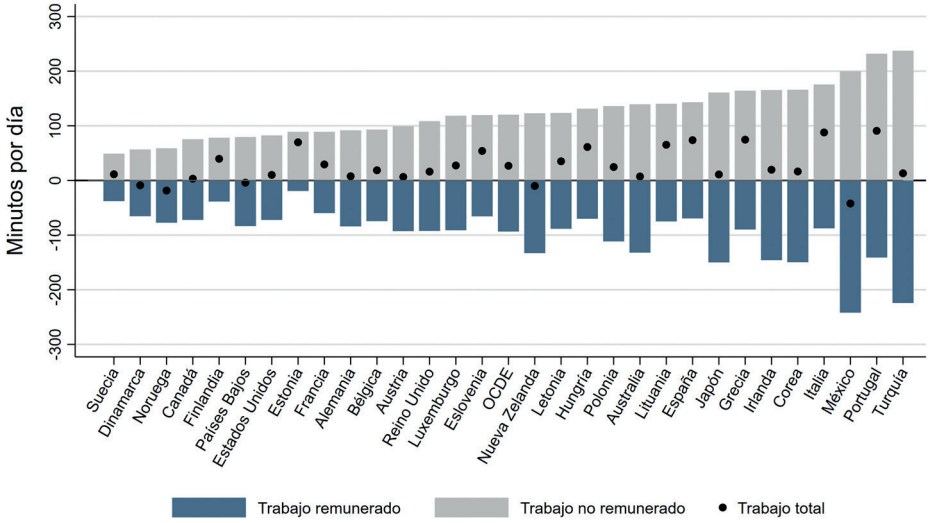
1. INTRODUCCIÓN

Una parte importante de las desigualdades de género en el mercado de trabajo tiene su origen en los hogares, donde persiste una marcada asimetría en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado. A pesar de los avances en la participación laboral femenina, las mujeres siguen asumiendo una mayor carga de tareas domésticas y de cuidados, especialmente tras la llegada de los hijos. En los países de la OCDE (Organización para la Cooperación

[1] Este capítulo está inspirado en un informe de las mismas autoras publicado por el Instituto de Economía de Barcelona (IEB Report 3/10). Hupkau y Ruiz-Valenzuela agradecen el apoyo de la Fundación Ramón Areces por la financiación obtenida a través del XXII Concurso Nacional para la Adjudicación de Ayudas a la Investigación en Ciencias Sociales. Farré, Hupkau y Ruiz-Valenzuela agradecen el apoyo recibido del Ministerio de Ciencia e Innovación (PID2022-142060B-I00). Hupkau agradece el apoyo financiero del Ministerio de Ciencia e Innovación (RYC2023-044087-I). Farré y González agradecen el apoyo de la Agencia Estatal de Investigación a través del programa Severo Ochoa para centros de excelencia en investigación y desarrollo (Barcelona School of Economics CEX2024-001476-S).

y el Desarrollo) que aparecen en la figura 1, las mujeres destinan de media 100 minutos más al día que los hombres al trabajo no remunerado. En cambio, si nos fijamos en el trabajo remunerado, los hombres dedican a diario poco menos de 100 minutos más que las mujeres. Este patrón se observa en todos los países, aunque la brecha es menor en los países Nórdicos y Canadá, y se acentúa en los países del este y el sur de Europa.

Figura 1. Diferencia entre mujeres y hombres en la distribución del tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado.

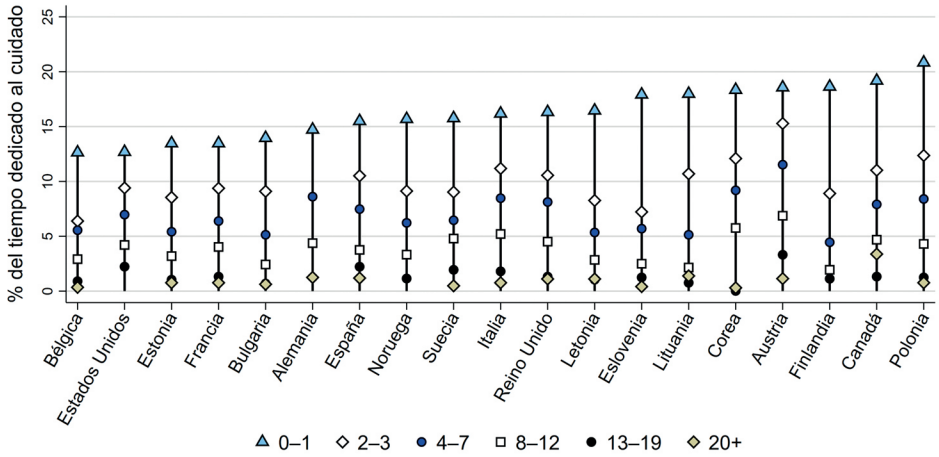


Nota: Las barras representan la diferencia entre mujeres y hombres en el número de minutos por día destinados al trabajo remunerado (azul) y al trabajo no remunerado (gris). Los puntos representan la diferencia en el total de minutos destinados a ambos trabajos. Datos para distintos años procedentes del informe LMF2.5: *Time use for work, care and other day-to-day activities* (OECD Family Database).

Estas brechas se amplían considerablemente en los primeros años de vida de los hijos, cuando la demanda de cuidados es más intensa. La figura 2 muestra el porcentaje del tiempo dedicado a los cuidados por parte de las mujeres de entre 25 y 44 años, según la edad del hijo menor. La figura muestra un gradiente claro entre la dedicación materna a los cuidados y la edad de los hijos. España no es una excepción en esta dimensión, situándose entre los países donde las mujeres dedican un mayor porcentaje de su tiempo a los cuidados durante las primeras etapas de vida de los menores. Esta dedicación representa entorno al 20% de su

tiempo durante el primer año de vida del menor, y decrece por debajo del 10% cuando el menor cumple los 3 años, coincidiendo con la edad mínima para acceder a la educación pública universal.

Figura 2. Porcentaje del tiempo que las mujeres dedican a los cuidados según la edad del hijo menor.

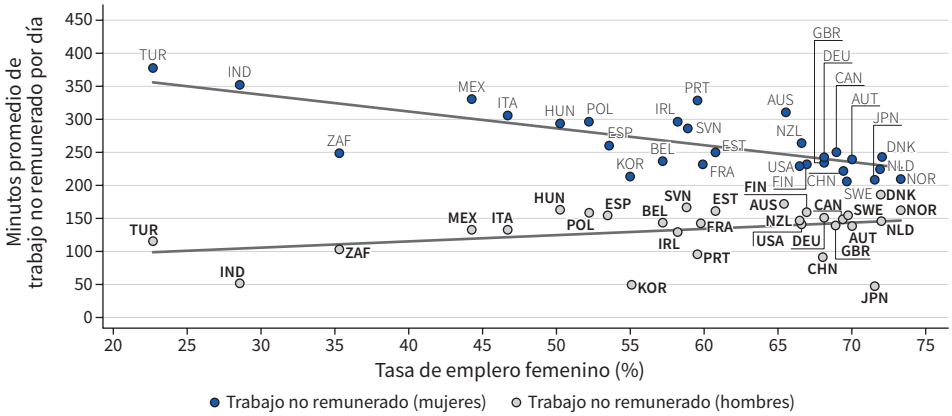


Nota: Mujeres de 25 a 44 años. Datos para distintos años procedentes del informe LMF2.5: *Time use for work, care and other day-to-day activities* (OECD Family Database).

Los datos de las figuras 1 y 2 reflejan un importante patrón de especialización dentro de los hogares que se perpetúa tras el nacimiento del primer hijo y contribuye a explicar la persistencia de la brecha de género en salarios y trayectorias profesionales. De hecho, diversos estudios documentan una penalización laboral significativa para las mujeres asociada a la maternidad. En España, los ingresos laborales de las madres caen en torno a un 11% durante el primer año de vida del primer hijo y hasta un 30% en la década posterior, mientras que los ingresos laborales de los padres permanecen prácticamente inalterados (ver el capítulo de Hospido, de Quinto y Rodríguez-Moro en este mismo volumen). Este fenómeno, conocido como *child penalty* (o penalización asociada a la maternidad), se observa en magnitudes similares en otros países de la OCDE (Kleven *et al.,* 2024).

La importancia de los patrones de especialización dentro del hogar para la persistencia de la desigualdad de género también se intuye en la figura 3, donde menores brechas en la dedicación al trabajo no remunerado correlacionan de manera positiva con la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo.

Figura 3. Menor especialización dentro del hogar, mayor igualdad de género en el mercado de trabajo.



Nota: Esta figura muestra el número promedio de minutos por día dedicados al trabajo no remunerado por género y las tasas de empleo femenino para personas de 15 a 64 años. Datos para distintos años (OECD 2017).

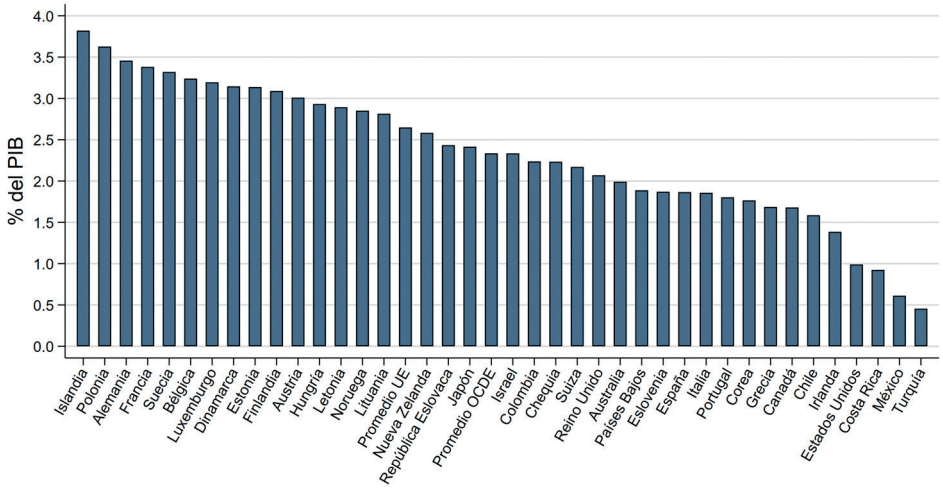
Diversos autores han señalado que las normas sociales desempeñan un papel central en este proceso de especialización, que persiste a pesar de los importantes avances de las mujeres en el mercado de trabajo (Bertrand, 2018). Por ejemplo, existe evidencia de que, en países con una visión más tradicional sobre los roles de género, la penalización por maternidad es mayor (Kleven *et al.,* 2019). La evidencia sobre mujeres inmigrantes también muestra cómo las actitudes heredadas del país de origen condicionan la participación laboral en el país de destino (Fernández y Fogli, 2009). Además, el comportamiento de las madres en el mercado de trabajo puede influir en la participación de las generaciones más jóvenes, perpetuando los patrones de especialización y las brechas de género en el mercado de trabajo (Farré y Vella, 2013). Estos elementos culturales y sociales constituyen un obstáculo importante para la convergencia de género.

En este marco, las políticas de apoyo a las familias adquieren un papel central. Se trata de medidas que persiguen, por un lado, eliminar los obstáculos que limitan la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, por otro, promover un reparto más equilibrado de las tareas de cuidado y responsabilidades domésticas.

La figura 4 evidencia que existe una notable disparidad entre países en el esfuerzo público destinado a este ámbito. El gráfico recoge el porcentaje del PIB

dedicado a prestaciones familiares –como transferencias por hijo, subsidios de maternidad y paternidad o ayudas al cuidado infantil–. En 2021, el gasto medio en los países de la OCDE fue del 2,3% del PIB, aunque con fuertes diferencias: supera el 3,5% en Islandia y Polonia, mientras que apenas llega al 1% en Costa Rica, México, Turquía y Estados Unidos. España se sitúa por debajo de la media, tanto de la OCDE como de los países europeos, con un 2% del PIB destinado a estas políticas.

Figura 4. Gasto público en prestaciones familiares como porcentaje del PIB.



Nota: El gasto público considerado aquí se refiere al apoyo público destinado exclusivamente a las familias (por ejemplo, prestaciones y asignaciones por hijos, beneficios por permiso parental y apoyo a la atención infantil). Datos para distintos años procedentes del informe PF1.1: *Public spending on family benefits* (OECD Family Database).

No obstante, no todas las políticas han tenido el mismo éxito. Medidas como las excedencias o reducciones de jornada para el cuidado de hijos, diseñadas bajo un principio de neutralidad de género, han sido utilizadas mayoritariamente por mujeres, reforzando los estereotipos tradicionales (Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2021). De manera similar, antes de la introducción del permiso de paternidad en España, la posibilidad de que los progenitores compartieran semanas del permiso maternal apenas fue ejercida por los padres (Farré y González, 2019). En países como Suecia, donde la baja parental hace tiempo que se puede compartir entre los dos progenitores, los padres sólo utilizan poco más del tiempo reservado exclusivamente para ellos (Farré *et al*, 2025).

La evidencia sugiere que las políticas más prometedoras son aquellas que reducen el peso de las normas sociales tradicionales y facilitan que las familias puedan organizarse en función del potencial y las preferencias de sus miembros, sin que el género determine las decisiones. Entre estas políticas destacan tres grandes áreas que abordaremos en este capítulo: los permisos de paternidad, la educación infantil de 0 a 3 años y la flexibilidad laboral.

En primer lugar, los permisos de paternidad tienen el potencial de modificar las dinámicas dentro del hogar al incentivar la implicación de los padres en los cuidados. Aunque su impacto sobre las trayectorias laborales de las mujeres es limitado en el corto plazo (Ekberg *et al.*, 2014; Dahl *et al.*, 2014), sí existen pruebas de que fomentan una mayor corresponsabilidad en el largo plazo y que incluso pueden contribuir a la transmisión de normas de género más igualitarias a las siguientes generaciones (Farré *et al.,* 2023).

En segundo lugar, la educación infantil temprana (0–3 años) constituye una de las políticas con mayor evidencia de impacto positivo. Su expansión reduce el coste de los cuidados y permite que las madres –quienes siguen siendo las principales cuidadoras– se incorporen o mantengan su vinculación con el mercado laboral. En España, la provisión gratuita de educación infantil a jornada completa para niños de tres años en los años noventa incrementó la participación materna en torno a un 10% (Nollenberger y Rodríguez-Planas, 2015). Resultados similares se han encontrado en Canadá, Alemania y Estados Unidos, con efectos especialmente relevantes para las mujeres con menos recursos, para quienes el coste del cuidado representa una barrera significativa (Baker *et al.*, 2008; Cascio, 2009; Bauernschuster y Schlotter, 2015). Además, la literatura documenta beneficios sobre el desarrollo infantil, particularmente para niños de entornos desfavorecidos, lo que convierte a esta política en una herramienta con retornos a largo plazo tanto económicos como sociales (Havnes y Mogstad, 2011, 2015; Cornelissen *et al.,* 2018).

Por último, la flexibilidad laboral constituye un eje central en el debate actual sobre igualdad de género (ver el capítulo de Guner, Kaya, Ruggieri y Sanchez-Marcos en este mismo volumen). La investigación de Claudia Goldin, premio Nobel de Economía en 2023, ha puesto de relieve que la falta de flexibilidad en los empleos mejor remunerados constituye un freno importante a la convergencia de género (Goldin, 2014). Muchas mujeres optan por ocupaciones con mayor capacidad de conciliación, aun a costa de menores salarios, trayectorias

salariales más planas o posiciones de menor responsabilidad (Mas y Pallais, 2017; Petrongolo y Ronchi, 2020; Farré *et al.*, 2023). Medidas como el teletrabajo, la compactación de la jornada o la reorganización de los sistemas de incentivos en las empresas podrían contribuir a mitigar estas desigualdades, aunque existe el riesgo de que, si son utilizadas de manera desproporcionada por las mujeres, refuercen nuevamente las brechas de género.

En definitiva, las desigualdades de género en el mercado laboral no son únicamente el resultado de elecciones individuales, sino que reflejan normas sociales persistentes y estructuras institucionales que condicionan las decisiones familiares. La maternidad sigue representando un punto de inflexión clave en las trayectorias profesionales de las mujeres, y es aquí donde las políticas públicas pueden jugar un papel decisivo. Este capítulo examina en detalle la evidencia existente sobre tres ámbitos fundamentales de la política familiar –los permisos parentales, la educación infantil temprana y la flexibilidad laboral– con el objetivo de entender hasta qué punto estas medidas pueden contribuir a reducir las brechas de género y promover una mayor igualdad en el mercado de trabajo.

2. LAS POLÍTICAS FAMILIARES Y SUS EFECTOS SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO

2.1. Los permisos parentales

Los permisos de maternidad surgieron inicialmente como una medida de protección de la salud de la madre y el recién nacido en las semanas cercanas al parto (Canaan *et al.*, 2022). Más adelante, se consideró que garantizar el retorno de la mujer a su puesto de trabajo podía incentivar su continuidad laboral tras la maternidad. Actualmente, la legislación europea establece una duración mínima de permiso para las madres de 14 semanas de las cuales dos son obligatorias. Como se observa en la figura 5, existe una notable variación tanto en la duración como en la generosidad de los permisos entre los diferentes países europeos, siendo los países del este de Europa –como Bulgaria (58 semanas), Eslovaquia (34 semanas), Hungría (24 semanas) o Rumanía (20 semanas)– los que presentan una mayor duración, en comparación con la media comunitaria situada en torno a las 16 semanas. En España, el permiso de nacimiento y cuidado del menor ha aumentado de 16 a 19 semanas recientemente, con una prestación que cubre el 100% de la base reguladora.

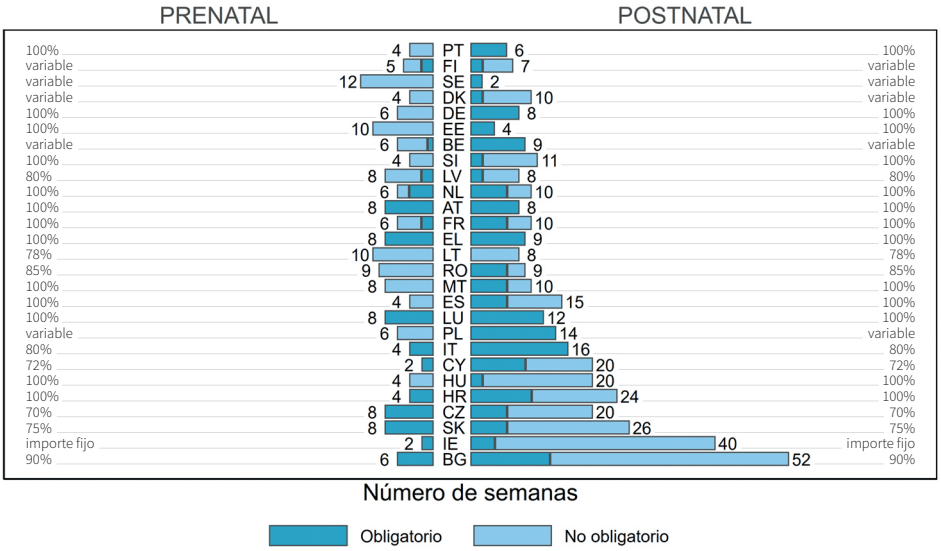
Los permisos de maternidad pueden tener efectos contrapuestos sobre las oportunidades laborales de las mujeres. Por un lado, al asegurar el empleo y ofrecer una compensación, reducen el riesgo de abandono del mercado laboral tras el nacimiento del hijo. Sin ellos, más mujeres dejarían su empleo y tardarían más tiempo en reinsertarse laboralmente. Por otro lado, una baja demasiado prolongada podría retrasar el retorno al trabajo, con consecuencias negativas sobre la acumulación de capital humano y la trayectoria profesional de las mujeres. Además, si las empresas anticipan que las trabajadoras se ausentarán durante largos períodos por maternidad, podrían mostrarse más reticentes a contratarlas o promocionarlas, dando pie a la aparición de discriminación estadística[2].

La evidencia internacional ofrece claves sobre estos efectos. Diversos estudios (Olivetti y Petrongolo, 2017; Rossin-Slater, 2018; Canaan *et al.,* 2022) muestran que los permisos de maternidad remunerados de duración moderada (menos de un año) tienden a favorecer el empleo femenino, mientras que los más extensos acaban afectando negativamente tanto a la participación como a los ingresos de las mujeres en el largo plazo.

---

[2] La discriminación estadística en el mercado laboral ocurre cuando los empleadores toman decisiones sobre un candidato basadas en características de su grupo (por ejemplo, utilizando el género, la edad, la raza o la religión), en lugar de sus características individuales (como su nivel de estudios, su experiencia profesional previa, etc.). Este tipo de discriminación se da porque ciertas características o resultados de interés –como la productividad futura– no pueden observarse directamente y de manera perfecta, por lo que los empleadores infieren el desempeño esperado de un individuo a partir de sus atributos observables y del promedio de desempeño en el grupo al que pertenece. A diferencia de la discriminación por preferencias (*taste-based discrimination*), que refleja prejuicios o sesgos no relacionados con la productividad, la discriminación estadística surge de un intento de tomar decisiones bajo incertidumbre usando información agregada del grupo.

Figura 5. Características de los permisos de maternidad en países de la Unión Europea.



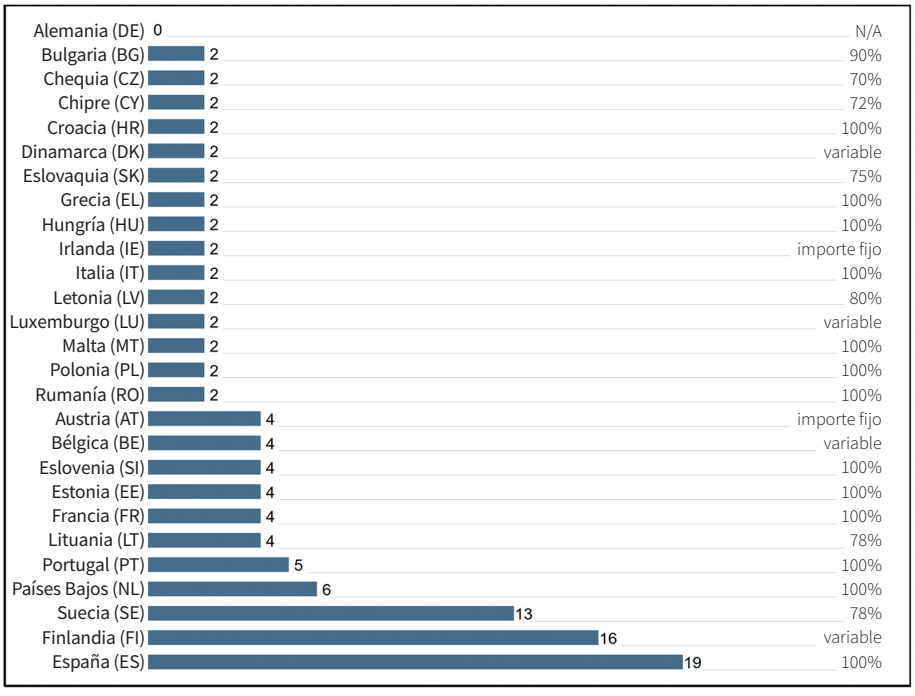
Nota: Semanas de permiso de maternidad por país, divididas en el número de semanas que potencialmente pueden disfrutarse antes del parto si así se desea (izquierda) y el número de semanas adicionales posparto (derecha), (a las que habría que sumar las semanas prenatales si no se hubiesen usado antes del parto). Las barras distinguen entre permiso obligatorio (oscuro) y no obligatorio (claro), mientras que las etiquetas laterales indican el nivel de pago (porcentaje del salario o cantidad fija). La figura refleja la situación de los distintos países en marzo de 2025 (European Parliamentary Research Service, 2025).

Más recientemente, se han introducido los permisos de paternidad, exclusivos para los padres y no transferibles a las madres, con el objetivo de "fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos" (Directiva (UE) 2019/1158). La Directiva europea de 2019 obligó a los Estados miembros a garantizar al menos dos semanas de baja retribuida para los padres. Como muestra la figura 6, la duración de estos permisos presenta, sin embargo, importantes diferencias entre países. En la mayoría de Estados miembros, los permisos de paternidad superan el umbral mínimo de dos semanas, pero siguen siendo muy inferiores en duración a los de maternidad. La gran excepción son España y Finlandia, que han adoptado modelos mucho más ambiciosos.

En España, desde el 1 de enero de 2021, el permiso de paternidad tiene una duración de 16 semanas 100% retribuidas, igualando por completo la duración

del permiso de maternidad. Más recientemente, mediante el Real Decreto-ley 9/2025, ambos permisos se han ampliado en tres semanas adicionales, hasta llegar a las 19 semanas respectivamente. El diseño español es, de hecho, uno de los más progresistas de la UE, aunque su implantación es relativamente reciente. El permiso de paternidad se introdujo por primera vez en 2007 con una duración de 2 semanas. Posteriormente, y como ilustra la figura 7 extraída de Farré *et al.* (2025), este permiso fue ampliándose de manera progresiva: a 4 semanas en 2017, 5 en 2019, 12 en 2020, 16 en 2021, y finalmente, 19 semanas para los nacimientos a partir de agosto de 2025 (con dos de ellas con carácter retroactivo desde agosto de 2024). Desde su creación, esta prestación ha estado siempre remunerada al 100%, pero únicamente a partir de la reforma de 2021 se estableció que fuese intransferible en su totalidad. La obligatoriedad se introdujo en la reforma de 2019, con dos semanas obligatorias inmediatamente posteriores al nacimiento, que pasaron a ser cuatro en 2020, y finalmente, seis en 2021.

Figura 6. Características de los permisos de paternidad en países de la Unión Europea.

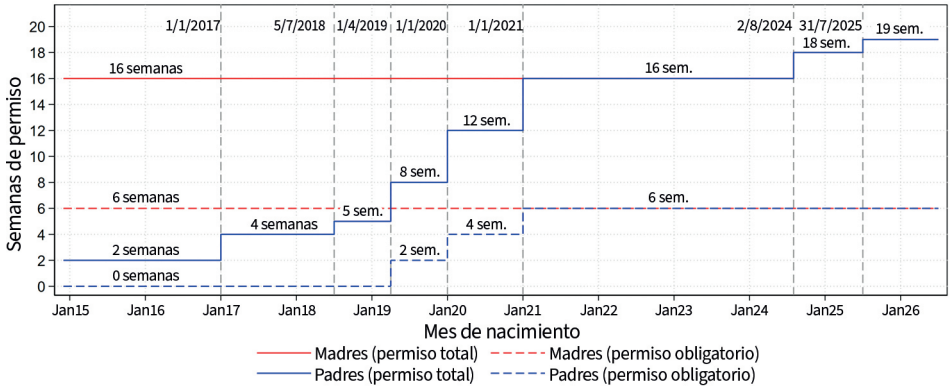


Nota: Semanas de permiso de paternidad por país. Las barras indican la duración del permiso, mientras que el texto en el lado derecho muestra el nivel de remuneración (porcentaje del salario

o cantidad fija). El número de semanas que se muestra para Suecia representa aquellas que están reservadas para el padre (es decir, si el padre no las utiliza, esas semanas del permiso parental se pierden). En la práctica, sin embargo, los padres podrían tomar más semanas de permiso si la madre comparte parte del suyo, aunque esto no se observa en los datos suecos (Campa, 2024). La figura refleja la situación de los distintos países en marzo de 2025 (European Parliamentary Research Service, 2025).

Este diseño contrasta con el de otros países nórdicos, como Suecia y Noruega, donde existen semanas reservadas de manera exclusiva para cada progenitor, pero también una parte del permiso parental que puede transferirse y compartirse. En el caso español, en cambio, cada progenitor dispone de un derecho individual, intransferible y plenamente remunerado: si no se utiliza, se pierde. Este esquema normativo refuerza los incentivos para que los padres hagan uso del permiso y constituye una herramienta explícita para promover la corresponsabilidad en el cuidado infantil.

Figura 7. Resumen de la normativa sobre permisos de maternidad y paternidad en España.



Nota: La figura resume los principales cambios legislativos en los permisos de paternidad en España. Las líneas verticales en el gráfico señalan las fechas de las reformas. Para más detalle ver la tabla 1 en Farré *et al.* (2025).

La lógica de estos permisos difiere de la lógica detrás de los permisos de maternidad. Mientras que los permisos de maternidad se justifican principalmente por la necesidad de proteger la salud y el empleo de la madre, los permisos de paternidad persiguen transformar los patrones de especialización en los hogares, incentivando una distribución más equilibrada de las tareas de cuidado. La evidencia empírica confirma que el disfrute de los permisos de paternidad solo se

alcanza cuando los permisos son exclusivos para los padres y no pueden transferirse: de lo contrario, tienden a ser utilizados mayoritariamente por las madres. En cambio, cuando son intransferibles y cuentan con una compensación suficiente, las tasas de uso masculino son elevadas.

El caso español ofrece una ilustración clara de esta dinámica. Farré *et al.* (2025) analizan la progresiva extensión del permiso de paternidad entre 2017 y 2021 utilizando datos administrativos de la Tesorería General de la Seguridad Social para el conjunto de permisos de maternidad y paternidad concedidos entre 2016 y 2023. Sus resultados documentan un aumento drástico en la participación de los padres: mientras que antes de 2017 aproximadamente un 46% de los padres utilizaba el permiso, en 2023 esa cifra superaba el 75%. El salto más notable se produjo tras la reforma de 2019, que introdujo la obligatoriedad parcial (2 semanas obligatorias de las 8 totales): en ese momento, la tasa de uso entre los padres –definida como el porcentaje de permisos sobre el total de nacimientos– incluso superó a la de las madres, en gran parte porque estas últimas se ven más afectadas por no cumplir los requisitos de cotización necesarios para acceder al derecho, debido a su menor participación en el mercado laboral.

Los datos españoles también muestran que la mayoría de los hombres agotan la totalidad de las semanas de permiso y que alrededor del 50% lo disfruta de manera discontinua durante el primer año de vida del menor. La duración total es sorprendentemente homogénea entre regiones, edades, sectores o niveles de ingresos, pero no ocurre lo mismo con la posibilidad de fraccionar el permiso: los padres situados en el cuartil superior de la distribución de renta tienen una probabilidad 32 puntos porcentuales mayor de dividir su permiso que los del cuartil inferior. Esto sugiere que la capacidad real de utilizar el permiso de forma flexible está estrechamente vinculada a la calidad del empleo y a las condiciones laborales.

Ahora bien, el creciente uso de los permisos de paternidad no implica necesariamente un aumento proporcional del tiempo dedicado al cuidado infantil por parte de los hombres. Por ejemplo, Guirola *et al.* (2024) muestran que durante el Mundial de Fútbol de Catar en 2022 el uso de permisos de paternidad en España aumentó un 1,3% respecto al uso que se hizo en las mismas fechas en el año anterior y posterior, lo que sugiere que, al menos en algunos casos, estos permisos pueden ser empleados con fines distintos al cuidado de los hijos. En la misma línea, Andresen y Nix (2024), a partir de datos administrativos de Noruega y de ocho reformas legales implementadas entre 1993 y 2018,

documentan que los padres tienden a utilizar sus permisos de formas distintas a las madres: con mayor frecuencia durante las vacaciones de verano, cuando los hijos ya están escolarizados, o a tiempo parcial.

Este tipo de comportamientos puede ayudar a explicar por qué los permisos de paternidad, a pesar de su creciente implantación, han tenido un impacto limitado en la reducción de las brechas de género en el mercado de trabajo. De hecho, varios estudios concluyen que la introducción o la ampliación de estos permisos no ha alterado de forma significativa la trayectoria laboral de hombres ni mujeres (Canaan *et al.*, 2022; Farré y González, 2019; Andresen y Nix, 2024). Aun así, ninguno de estos estudios contempla un contexto en el que los permisos de padres y madres son iguales. En este sentido, será interesante ver las consecuencias de la implantación de los permisos igualitarios en España.

En relación con la implicación de los padres en las tareas domésticas y el cuidado de menores, la evidencia es heterogénea. Una parte de la literatura no encuentra cambios duraderos en la corresponsabilidad tras la introducción de permisos reservados para los padres. Por ejemplo, Ekberg *et al.* (2013), al analizar la introducción del "daddy month" en Suecia, documentan que el mes intransferible apenas tuvo efectos sostenidos en la participación de los hombres en las tareas del hogar, medida a través de los días de permiso utilizados para cuidar de hijos enfermos.

En contraste, otros trabajos sí encuentran incrementos modestos pero persistentes en la implicación de los padres. Cools *et al.* (2015) y Kotsadam y Finseraas (2011), para el caso de Noruega, muestran que la cuota paterna se asocia con una mayor corresponsabilidad en el cuidado infantil. En la misma línea, Patnaik (2019), estudiando la ampliación del permiso en Quebec, encuentra que los padres expuestos a derechos de permiso más generosos dedican más tiempo al cuidado de los hijos incluso varios años después del nacimiento. Para España, Farré y González (2019), documentan que la introducción de dos semanas de permiso de paternidad tuvo un efecto positivo, aunque pequeño, en la participación de los padres en el cuidado y en las tareas domésticas.

En síntesis, la literatura sugiere que los permisos de paternidad, en particular cuando son intransferibles y de una duración suficiente, pueden inducir cambios en el comportamiento de los padres. Sin embargo, medidos en contextos en los que los permisos de paternidad suelen ser menores a los de maternidad, estos efectos suelen ser de magnitud modesta y dependen en gran medida del diseño

institucional y del contexto laboral en el que se aplican. De nuevo, será interesante estudiar las consecuencias sobre la implicación de los padres en el hogar tras la implantación de los permisos igualitarios en España.

Más allá de los efectos inmediatos, investigaciones recientes plantean que estas políticas pueden tener consecuencias intergeneracionales al moldear las actitudes de género de los hijos. Farré *et al.* (2023) explotan la introducción del permiso de paternidad en España en 2007 mediante un experimento de campo realizado en colegios, recogiendo información de menores nacidos entre 2006 y 2007. A partir de estos datos construyen indicadores sobre las creencias de los niños respecto al papel de hombres y mujeres en el hogar. Sus resultados muestran que los hijos de padres que se beneficiaron del permiso tienen una visión más progresista de los roles de género. Asimismo, entre los menores nacidos tras la reforma se observa una convergencia en las expectativas sobre la conducta futura en el mercado laboral y en el ámbito doméstico: los varones reportan una menor probabilidad de trabajar a tiempo completo tras tener hijos, mientras que las niñas declaran una mayor predisposición a mantener el empleo remunerado. De este modo, aunque los permisos de paternidad puedan tener un efecto limitado sobre la generación actual en términos de igualdad laboral, sí podrían generar impactos de largo plazo al modificar las creencias y aspiraciones de género de las generaciones más jóvenes.

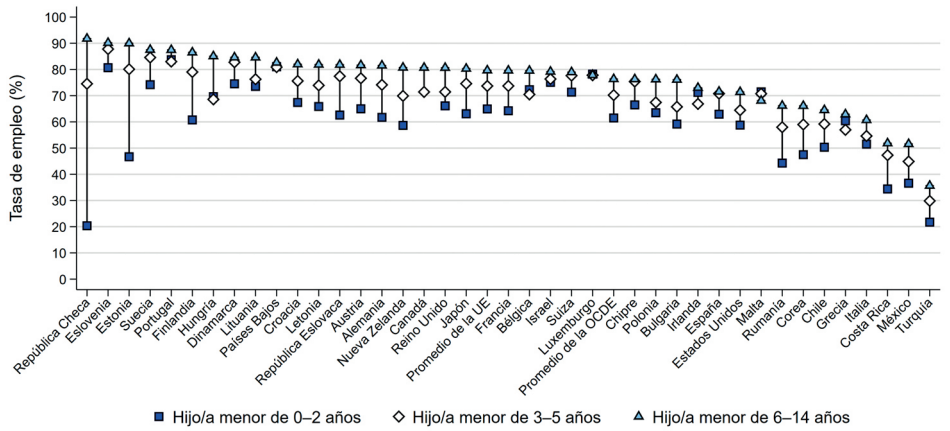
En la misma dirección, Fontenay y González (2024) refuerzan estos hallazgos utilizando datos de seis países europeos que introdujeron permisos de paternidad en distintos momentos. A través de información del *Implicit Association Test*, muestran que la exposición a estas políticas reduce los estereotipos de género entre los hombres nacidos tras su adopción. Además, documentan que este cambio se refleja en las elecciones educativas y profesionales: los varones cuyos padres estuvieron afectados por las reformas muestran una mayor inclinación a optar por ocupaciones contrarias a los estereotipos tradicionales, especialmente en sectores altamente cualificados.

En conjunto, la evidencia apunta a que los permisos de paternidad no solo pueden alterar modestamente la distribución de cuidados en el corto plazo, sino también contribuir, de manera más profunda y sostenida, a la transformación de las normas de género y a la reducción de desigualdades en el largo plazo.

2.2. Educación infantil 0-3

Una regularidad ampliamente documentada en los países de la OCDE es que la tasa de participación femenina en el mercado de trabajo varía de manera significativa en función de la edad de los hijos. Tal como se muestra en la figura 8, que presenta las tasas de empleo materno según la edad del hijo menor para varios países de la OCDE, la presencia de niños muy pequeños se asocia con una menor participación laboral de las madres. En la mayoría de los países, las tasas de empleo son claramente más bajas cuando el hijo menor tiene entre 0 y 2 años (60% en promedio de la OCDE) que cuando tiene entre 3 y 5 años (70%) o entre 6 y 14 años (75%).

Figura 8. Tasas de empleo materno según la edad del hijo menor, 2021 o último año disponible.



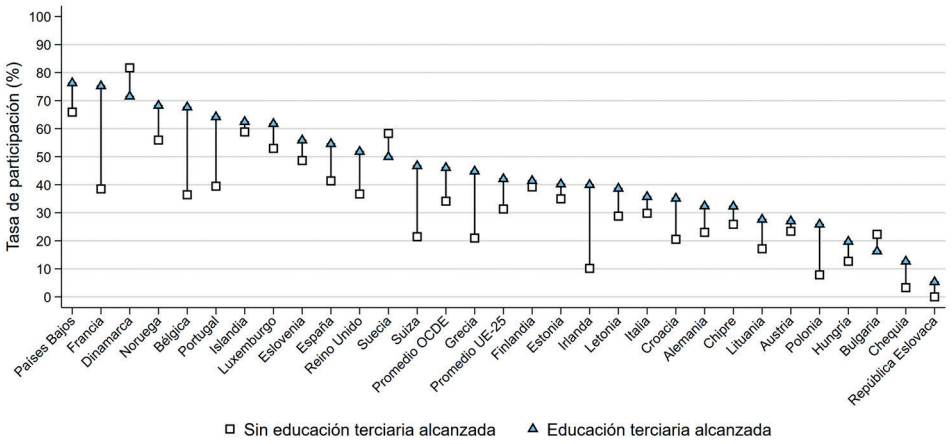
Nota: Tasas de empleo para mujeres de 15 a 64 años con hijos de 0 a 14 años, según la edad del hijo menor. Datos para distintos años procedentes del informe LMF 1.2. *Maternal employment rates* (OECD Family Database).

Además de unas menores tasas de participación, con la llegada de los hijos las mujeres se acogen en mayor medida a reducciones de jornada o trabajos a tiempo parcial. Para el caso de España, Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2022) ponen de relieve que casi la mitad de mujeres con niños menores de 15 años que trabaja a tiempo parcial querría trabajar más horas. Esta evidencia destaca la importancia de políticas dirigidas a facilitar la conciliación durante los primeros años de vida del menor. Una de las medidas más relevantes en este sentido es la provisión universal, gratuita y de calidad de educación infantil en la etapa comprendida

entre los 0 y los 3 años de edad (etapa 0-3). En un periodo en el que el cuidado intensivo resulta más necesario para el menor, la disponibilidad de servicios de cuidado externo constituye un apoyo fundamental para reducir la presión de tiempo sobre las familias y, en particular, sobre las madres, con potenciales efectos positivos sobre su inserción y permanencia en el mercado de trabajo.

En promedio, un 40% de los niños de entre 0 y 2 años están matriculados en servicios de educación y cuidado infantil en los países de la OCDE (véase figura 9). No obstante, existen marcadas diferencias entre países: en los nórdicos (Dinamarca, Islandia, Suecia, Noruega) la asistencia supera ampliamente el 50%, mientras que en algunos países de Europa del Este (Hungría, Chequia o Eslovaquia) se sitúa por debajo del 20%. Además, la figura 9 revela desigualdades asociadas al nivel educativo materno: la asistencia es mayor entre los hijos de madres con estudios superiores, lo que indica que la expansión de una oferta de educación pública en la etapa 0-3 que fuese más amplia y asequible podría contribuir también a reducir brechas socioeconómicas en acceso al cuidado y la educación en la primera infancia.

Figura 9. Tasas de participación en educación infantil por nivel educativo de la madre, 0 a 2 años.



Nota: Porcentaje de niños matriculados en servicios de educación y cuidado infantil, 0 a 2 años, por nivel educativo materno. Datos para distintos años procedentes del informe PF3.2: *Enrolment in childcare and pre-school* (OECD Family Database).

Los datos anteriores sugieren, por tanto, una correlación positiva entre empleo materno y asistencia a educación infantil en los países de la OCDE.

Sin embargo, la literatura sobre los efectos causales de la expansión de la oferta pública de cuidado infantil muestra resultados heterogéneos, muy dependientes del contexto institucional y del diseño de las políticas. En algunos países, la provisión pública de servicios de educación infantil ha tenido efectos positivos claros sobre la participación laboral femenina, mientras que en otros el impacto ha sido reducido o nulo.

La efectividad de la provisión de educación infantil depende en gran medida de la disponibilidad de plazas y de su coste. Cuando los precios del cuidado se reducen marginalmente, el efecto puede ser limitado en hogares con bajos ingresos o en contextos donde las tasas de empleo femenino y de asistencia a centros de educación infantil ya son elevadas. Asimismo, si la oferta pública de educación infantil es escasa o sustituye servicios de cuidados privados o informales ya existentes, el impacto neto también puede ser pequeño. Además, normas sociales tradicionales que asignan a las madres el papel principal de cuidadoras pueden frenar el efecto de la expansión de los servicios de educación infantil.

La evidencia empírica más reciente, basada en métodos cuasi-experimentales, confirma esta diversidad de efectos. En Estados Unidos, Cascio (2009) analiza la introducción de la educación gratuita para niños de cinco años en los años sesenta y setenta, mostrando que la política elevó de manera significativa las tasas de escolarización y también la participación laboral de las madres solteras (cuatro de cada diez se incorporaron al mercado de trabajo), mientras que apenas hubo cambios en la oferta laboral de las madres casadas. El hallazgo sugiere un importante efecto de sustitución entre las familias con más recursos, que ya utilizaban servicios privados accesibles, y que remplazaron con los nuevos servicios públicos.

Un patrón similar se observa en Noruega, donde la expansión de plazas públicas para niños de 3 a 6 años en los años setenta tuvo un impacto muy limitado sobre la participación laboral femenina. La cobertura alcanzó menos del 30%, y la evidencia sugiere que las principales beneficiarias fueron madres ya vinculadas al mercado de trabajo, que sustituyeron formas de cuidado no institucional por los nuevos servicios formales (Havnes y Mogstad, 2011). De manera análoga, en Francia, Givord y Marbot (2015) documentan que una reducción sustancial de los precios del cuidado infantil –en torno al 50%– apenas generó cambios en la oferta laboral materna, puesto que muchas familias simplemente reemplazaron opciones informales por plazas subvencionadas.

En contextos con elevadas tasas de participación laboral femenina, como Suecia o Países Bajos, reducciones de hasta un 50% en los precios del cuidado también parecen tener efectos muy limitados sobre el empleo femenino y las tasas de escolarización (Lundin *et al.*, 2008; Bettendorf *et al.,* 2015). Por el contrario, en contextos donde la participación laboral femenina es baja, la expansión de la oferta de educación infantil universal y gratuita puede tener impactos notables. Así ocurrió en Israel, donde Schlosser (2005) encuentra importantes efectos sobre el empleo de madres árabes con niveles de estudios elevados. Resultados similares se han documentado para Argentina (Berlinski y Galiani, 2007; Berlinski *et al.,* 2011).

La evidencia existente también muestra efectos positivos de la expansión de la educación infantil en contextos con baja participación femenina en el mercado de trabajo o con escasa disponibilidad de cuidados alternativos. En Quebec, por ejemplo, la introducción en los años noventa de un sistema universal y fuertemente subvencionado incrementó el empleo materno en 7,7 puntos porcentuales (un 14% respecto al nivel inicial), aunque también se observó cierto desplazamiento de otras formas de cuidado privado o informal (Baker *et al.*, 2008). En Alemania, el reconocimiento en 1996 del derecho legal a una plaza subvencionada en jardines de infancia para mayores de tres años elevó la oferta laboral de las madres en 6 puntos porcentuales, lo que supone un aumento del 35% respecto al nivel previo a la reforma (Bauernschuster y Schlotter, 2015). En España, Nollenberger y Rodríguez-Planas (2015) documentan que la provisión gratuita de educación a jornada completa para niños de tres años en los años noventa incrementó la participación materna en 2,8 puntos porcentuales (aproximadamente un 10%).

En conjunto, la literatura evidencia efectos heterogéneos de la expansión de la oferta de educación infantil temprana. En contextos con elevada participación femenina en el mercado laboral, las reducciones en el precio del cuidado infantil tienden a generar impactos limitados. Por el contrario, la provisión universal y gratuita resulta especialmente efectiva en escenarios donde las mujeres asumen mayoritariamente las responsabilidades de los cuidados. Asimismo, los efectos son más pronunciados en los hogares con bajos ingresos –donde el coste del cuidado supone una carga significativa del presupuesto familiar–, mientras que en familias con más recursos los efectos resultan más limitados, ya que estas recurrían previamente a servicios privados o informales y el efecto se ve reducido por un efecto sustitución.

Una cuestión crítica en la literatura sobre la provisión de servicios públicos de educación infantil es cómo estas políticas inciden en el desarrollo de los niños. La evidencia muestra que una educación temprana de calidad puede generar efectos duraderos en ámbitos como la educación, el empleo, la salud y el comportamiento (Currie y Almond, 2011; Almond *et al.*, 2018; García *et al.*, 2020). Una conclusión central de esta literatura es que el impacto depende en gran medida de la calidad de los cuidados que son reemplazados por la educación formal. En general, se observa que los beneficios son mayores en niños de entornos desfavorecidos (Havnes y Mogstad, 2011, 2015; Felfe y Lalive, 2018; Cornelissen *et al.*, 2018), mientras que en hijos de familias con niveles altos de estudios los efectos son nulos o incluso negativos (Fort *et al.*, 2020).

En conclusión, la provisión pública de cuidado infantil puede tener un impacto notable tanto en el empleo femenino como en el desarrollo de los niños, aunque con efectos heterogéneos según el contexto socioeconómico. En particular, ampliar la cobertura y la asequibilidad de estos servicios puede generar importantes beneficios redistributivos al favorecer la participación laboral de las madres de menores recursos y al mejorar las oportunidades de desarrollo de sus hijos.

2.3. Flexibilidad laboral

Las persistentes desigualdades de género en el mercado de trabajo –derivadas en gran medida del efecto asimétrico de la maternidad y la paternidad sobre las trayectorias profesionales– han puesto de relieve la importancia de las políticas de flexibilidad laboral como posibles instrumentos para evitar el abandono del empleo por parte de las mujeres y facilitar la conciliación entre carrera profesional y responsabilidades de cuidado. En lo que sigue se revisan algunas de las modalidades más relevantes de flexibilidad en el lugar de trabajo y la evidencia sobre sus efectos en las carreras profesionales de las mujeres.

El empleo a tiempo parcial constituye probablemente la forma más antigua y extendida de flexibilidad laboral, ya que permite a las personas mantener un vínculo con el mercado de trabajo a la vez que atienden las responsabilidades familiares derivadas de la llegada de los hijos (ver el capítulo de Guner, Kaya, Ruggieri y Sánchez-Marcos en este mismo volumen). Su uso es mucho más frecuente entre las mujeres, especialmente las que tienen hijos pequeños. Según datos de la Encuesta de Población Activa de 2023, el 21% de las ocupadas en España trabajaban a tiempo parcial, frente a solo un 7% de los hombres. Además, entre quienes

tenían este tipo de jornada, solo un 9% de los varones señalaba el cuidado de hijos u otros familiares como principal motivo, frente a un 24% en el caso de las mujeres.

En varios países se ha reconocido por ley el derecho a reincorporarse al empleo con jornada parcial tras el nacimiento de un hijo. Este tipo de medidas, sin embargo, tienen efectos ambivalentes sobre la igualdad de género. Por un lado, facilitan la continuidad en el mercado de trabajo; por otro, cuando sustituyen empleos a jornada completa, pueden generar pérdidas salariales a largo plazo (Manning y Petrongolo, 2008) y perjudicar a las mujeres incluso antes de la maternidad, al influir en las expectativas de los empleadores respecto a los costes de contratación (Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2021).

La evidencia para España ilustra bien estos riesgos. Analizando la ley de 1999, que otorgó el derecho a reincorporarse en un empleo protegido a tiempo parcial, Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2021) documentan efectos adversos: tras la reforma, la contratación de mujeres en edad fértil cayó un 49%, las separaciones laborales aumentaron un 40% y las promociones a contratos indefinidos se redujeron un 37%, lo que se tradujo en un incremento del desempleo femenino de entre 4 y 8 puntos porcentuales en comparación con los hombres de características similares.

El caso alemán ofrece un contraste interesante. Paule-Paludkiewicz (2024) estudia la reforma de 2001, que permitió a las madres reducir la jornada tras el nacimiento de un hijo. En el corto plazo, aumentó la proporción de mujeres a tiempo parcial, sobre todo entre aquellas que habrían vuelto a jornada completa. Sin embargo, a medio y largo plazo (hasta seis años tras el nacimiento), la mayoría retomó la jornada completa una vez que los hijos alcanzaron la edad escolar. Además, la reforma tuvo un efecto positivo sobre los ingresos laborales: al favorecer la continuidad en la misma empresa, las madres conservaron puestos de mayor cualificación y evitaron el tránsito hacia empleos peor remunerados y de menor calidad, típicamente asociados al tiempo parcial.

Este resultado contrasta con la experiencia del Reino Unido, donde la brecha salarial entre universitarios hombres y mujeres se amplía progresivamente entre los 25 y 40 años, alcanzando en torno al 20% a los 55, en parte debido a que las mujeres se desplazan hacia ocupaciones más "flexibles" (Benny *et al.,* 2021). En este contexto, el derecho a retornar al empleo previo en jornada reducida, como en Alemania, parece mitigar las penalizaciones salariales vinculadas a la maternidad.

En las últimas décadas, y especialmente tras la pandemia de la Covid-19, el teletrabajo y las fórmulas híbridas que combinan presencialidad y trabajo

remoto han experimentado una fuerte expansión. La evidencia muestra que las mujeres valoran en mayor medida la reducción de los tiempos de desplazamiento (Le Barbanchon *et al.*, 2020; Petrongolo y Ronchi, 2020), lo que las convierte en principales beneficiarias de estas modalidades. No obstante, la flexibilidad asociada al teletrabajo no está exenta de costes: en muchos casos se traduce en menores salarios. De hecho, Le Barbanchon *et al.* (2020) estiman que hasta un 14% de la brecha salarial de género se explica por la mayor predisposición de las mujeres a aceptar remuneraciones más bajas a cambio de trayectos más cortos.

La evidencia sobre los efectos del teletrabajo es heterogénea. Harrington y Kahn (2023) muestran que la expansión del trabajo remoto ha contribuido a reducir la brecha salarial de género, en particular en ocupaciones tradicionalmente menos compatibles con la vida familiar. Sin embargo, trabajar desde casa también puede limitar las oportunidades de desarrollo al reducir la visibilidad frente a superiores y las redes laborales. En esta línea, Moller *et al.* (2024) documentan que los directivos tienden a recompensar más a quienes trabajan de forma presencial, en parte debido a la mayor exposición de su liderazgo y compromiso. Asimismo, Pabilonia y Vernon (2022), a partir de diarios de uso del tiempo en Estados Unidos, encuentran que los padres que teletrabajan reciben salarios más altos que aquellos en empleos presenciales, mientras que para las madres ocurre lo contrario: el teletrabajo frecuente se asocia con penalizaciones salariales respecto a quienes trabajan en oficinas, especialmente en sectores donde esta modalidad es más común.

Pese a estas limitaciones, el teletrabajo es una opción muy demandada y valorada por hombres y mujeres, al permitir una mejor conciliación entre empleo y vida familiar. Azmat *et al.* (2022) muestran que, tras el nacimiento del primer hijo, las mujeres acumulan un mayor número de ausencias laborales y reducen su presencia en ocupaciones donde la sustituibilidad entre trabajadores es baja. Este mayor presentismo desplaza a las madres hacia empleos más fácilmente sustituibles y con peores salarios, intensificando así la penalización asociada a la maternidad. En este sentido, una mayor flexibilidad estructural en ocupaciones de alta cualificación y baja sustituibilidad podría contribuir a mitigar dicha penalización. Para evitar que las mujeres queden relegadas a trayectorias laborales de menor prestigio (conocido en la literatura como el "mommy track"), Lucifora *et al.* (2021), en un estudio sobre empresas francesas, recomiendan que las políticas de flexibilidad y permisos familiares sean neutrales en términos de género, de lo contrario podrían reforzar la penalización vinculada a la maternidad.

En definitiva, tanto el trabajo a tiempo parcial como el teletrabajo y las fórmulas híbridas ofrecen un potencial significativo para reducir las penalizaciones laborales derivadas de la maternidad, al facilitar la continuidad en el empleo y la conciliación entre vida profesional y familiar. Sin embargo, dado que son las mujeres quienes recurren en mayor medida a estas modalidades, también son ellas quienes soportan en mayor medida sus posibles efectos adversos. Cuando la flexibilidad se convierte en un recurso utilizado casi en exclusiva por las mujeres, puede acabar reforzando las desigualdades que pretende corregir. El desafío, por tanto, es avanzar hacia un diseño de políticas de flexibilidad y de permisos familiares que promueva una corresponsabilidad real entre géneros, evitando así que las trayectorias profesionales femeninas se vean relegadas o penalizadas.

3. DISCUSIÓN Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

La revisión de la literatura y de la evidencia empírica muestra que las políticas familiares tienen un potencial significativo para reducir las desigualdades de género en el mercado laboral, pero que sus efectos distan de ser homogéneos ni automáticos. El panorama que emerge es el de un avance parcial y condicionado: mientras algunas medidas han favorecido una mayor participación de las mujeres en el empleo y un reparto algo más equilibrado de las responsabilidades domésticas, la penalización asociada a la maternidad –el *child penalty*– continúa siendo un rasgo persistente y de gran magnitud en prácticamente todos los países de la OCDE (Kleven *et al.,* 2024).

Un primer elemento a destacar es la importancia de los permisos parentales. La experiencia acumulada indica que los permisos de maternidad de duración moderada (menos de un año) resultan efectivos para retener a las mujeres en el mercado laboral tras el nacimiento de un hijo, pero que extensiones más largas tienden a tener efectos contraproducentes sobre la acumulación de capital humano y las trayectorias profesionales de las madres. En cambio, los permisos de paternidad, en particular cuando son exclusivos, intransferibles y suficientemente remunerados, han mostrado capacidad para inducir cambios en el comportamiento de los padres y, de manera más incipiente, en las normas sociales de género. No obstante, en un contexto donde los permisos de paternidad aún son generalmente más cortos que los de maternidad, la magnitud de estos efectos suele ser modesta y heterogénea según el contexto institucional, la cultura laboral y el grado de apoyo social hacia la corresponsabilidad.

La educación infantil temprana (0-3 años) aparece como una de las políticas con evidencia más sólida de impacto positivo, tanto sobre la participación materna como sobre el desarrollo infantil, especialmente en contextos de bajos ingresos. Sin embargo, su efectividad depende de tres factores clave: a) la disponibilidad de suficientes plazas; b) la asequibilidad del servicio para todos los hogares: y c) la calidad de la educación y el cuidado ofrecido. La literatura muestra que, cuando estos elementos están presentes, la política no solo favorece el empleo de las madres, sino que también genera beneficios intergeneracionales en términos de capital humano y movilidad social.

Finalmente, la flexibilidad laboral constituye un terreno en expansión, particularmente tras la pandemia de la Covid-19. El teletrabajo y las fórmulas híbridas ofrecen oportunidades evidentes para mejorar la conciliación, pero también conllevan riesgos de segmentación: si las mujeres son las principales usuarias, pueden reforzar estereotipos de género y limitar sus perspectivas de carrera. En paralelo, el empleo a tiempo parcial, aunque ha facilitado la permanencia en el empleo, ha estado asociado a penalizaciones salariales y de promoción que perpetúan las brechas de género en el mercado de trabajo. La clave, por tanto, no reside únicamente en ofrecer flexibilidad, sino en diseñarla de forma que no conlleve un coste desproporcionado para quienes la utilizan.

El balance de las políticas familiares invita a reconocer varias limitaciones estructurales:

- *Uso asimétrico por género*: incluso en medidas diseñadas de forma neutral, como excedencias o teletrabajo, son mayoritariamente las mujeres quienes hacen uso de ellas. Esto limita su capacidad transformadora y puede reforzar la discriminación estadística en la contratación y promoción.
- *Desigualdades socioeconómicas*: las familias con menos recursos enfrentan mayores barreras para acceder a servicios de cuidado infantil o para disfrutar plenamente de permisos parentales, ya sea por restricciones económicas o por precariedad laboral.
- *Resistencia cultural y organizativa*: las normas sociales y las prácticas empresariales continúan asignando a las mujeres la responsabilidad principal de los cuidados. Mientras estas actitudes no cambien, el potencial de las políticas públicas seguirá siendo limitado.

De cara al futuro, la evidencia sugiere la necesidad de adoptar un enfoque más integral y corresponsable. Algunas recomendaciones emergentes serían:

- Reforzar los permisos de paternidad intransferibles y bien remunerados, asegurando que todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, puedan acceder a ellos.
- Ampliar la cobertura universal y gratuita de la educación infantil de 0-3 años, garantizando la calidad del servicio y priorizando el acceso de familias en situación de vulnerabilidad.
- Rediseñar la flexibilidad laboral para que no implique una penalización salarial ni se convierta en un estigma en las trayectorias profesionales. Esto pasa por normalizar el teletrabajo, los horarios compactados o las jornadas reducidas como opciones para hombres y mujeres, y no como soluciones "femeninas".

En resumen, la evidencia presentada en este capítulo pone de manifiesto el papel de las políticas públicas para avanzar hacia la igualdad de género en el mercado laboral. El diseño de estas políticas, así como una evaluación rigurosa de sus efectos, son fundamentales para alcanzar el objetivo.

BIBLIOGRAFÍA

Almond, D., Currie, J., Duque, V. (2018). Childhood circumstances and adult outcomes: *Journal of Economic Literature*, *56*(4), 1360-1446. https://doi.org/10.1257/jel.20171164.

Andresen, M., Nix, E. (2024). You can't force me into caregiving: Paternity leave and the child penalty. *Economic Journal* (forthcoming).

Azmat, G., Hensvik, L., Rosenqvist, O. (2022). Workplace presenteeism, job substitutability and gender inequality. *Journal of Human Resources*. https://doi.org/10.3368/jhr.1121-12014R2.

Baker, M., Gruber, J., Milligan, K. (2008). Universal child care, maternal labor supply, and family well-being. *Journal of Political Economy*, *116*(4), 709-745. https://doi.org/10.1086/591908.

Le Barbanchon, T., Rathelot, R., Roulet, A. (2020). Gender differences in job search: Trading off commute against wage. *The Quarterly Journal of Economics*, *136*(1), 381-426. https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033.

Bauernschuster, S., Schlotter, M. (2015). Public child care and mothers' labor supply: Evidence from two quasi-experiments. *Journal of Public Economics*, *123*, 1-16. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.12.013

Benny, L., Bhalotra, S.R., Fernández, M. (2021). Occupation flexibility and the graduate gender wage gap in the UK. Unpublished manuscript.

Berlinski, S., Galiani, S. (2007). The effect of a large expansion of pre-primary school facilities on preschool attendance and maternal employment. *Labour Economics*, *14*(3), 665-680. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.01.003.

Berlinski, S., Galiani, S., McEwan, P.J. (2011). Preschool and maternal labor market outcomes: Evidence from a regression discontinuity design. *Economic Development and Cultural Change*, *59*(2), 313-344. https://doi.org/10.1086/657124.

Bertrand, M. (2018). Coase lecture - The glass ceiling. *Economica 85*(338), 205-231. https://doi.org/10.1111/ecca.12266.

Bettendorf, L.J.H., Jongen, E.L.W., Muller, P. (2015). Childcare subsidies and labour supply: Evidence from a large Dutch reform. *Labour Economics*, *36*, 112-123. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.05.006.

Campa, P. (2024). What Is the Evidence on the Swedish "Paternity Leave" Policy? FREE Network Policy Brief Series, Stockholm Institute of Transition Economics (SITE), Stockholm School of Economics.

Canaan, S., Lassen, A.S., Steingrimsdottir, H., Rosenbaumet, P. (2022). Maternity leave and paternity leave: Evidence on the economic impact of legislative changes in high income countries. *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*.

Cascio, E.U. (2009). Maternal labor supply and the introduction of kindergartens into American public schools. *Journal of Human Resources*, *44*(1), 140-170. https://doi.org/10.3368/jhr.44.1.140.

Cools, S., Fiva, J.H., Kirkebøen, L.J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *Scandinavian of Journal Economics*, *117*(3), 801-828. https://doi.org/10.1111/sjoe.12113.

Cornelissen, T., Dustmann, C., Raute, A., Schönberg, U. (2018). Who benefits from universal child care? Estimating marginal returns to early child care

attendance. *Journal of Political Economy*, *126*(6), 2356-2409. https://doi.org/10.1086/699979.

Currie, J., Almond, D. (2011). Human capital development before age five. In: Ashenfelter, O., Card, D. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4. Elsevier, Amsterdam, pp. 1315-1486.

Dahl, G.B., Løken, K.V., Mogstad, M. (2014). Peer effects in program participation. *American Economic Review*, *104*(7), 2049-2074. https://doi.org/10.1257/aer.104.7.2049.

Ekberg, J., Eriksson, R., Friebel, G. (2013). Parental leave-A policy evaluation of the Swedish "Daddy-Month" reform. *Journal of Public Economics*, *97*, 131-143. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2012.09.001.

European Parliamentary Research Service (2025). *Maternity and paternity leave in the EU*. https://epthinktank.eu/2025/03/21/maternity-and-paternity-leave-in-the-eu-2/.

Farré, L., González, L., Hupkau, C., Ruiz-Valenzuela, J. (2025). Paternity leave in Spain. *SERIES* (forthcoming). Volume 16, 749-784.

Farré, L., Felfe, C., González, L., Schneider, P. (2023). Changing gender norms across generations: Evidence from a paternity leave reform. *IZA Discussion Paper* No. 16341.

Farré, L., González, L. (2019). Does paternity leave reduce fertility? *Journal of Public Economics*, *172*, 52-66. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.01.002.

Farré, L., Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica 80*(318), 219-247. https://doi.org/10.1111/ecca.12006.

Felfe, C., Lalive, R. (2018) Early child care and child development: For whom it works and why. *Journal of Public Economics*, *159*, 33-53. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.01.001.

Fernández, R., Fogli, A. (2009). Culture: An empirical investigation of beliefs, work, and fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics*, *1*(1), 146-177. https://doi.org/10.1257/mac.1.1.146.

Fernández-Kranz, D., Rodríguez-Planas, N. (2021). Too family friendly? The consequences of parent part-time working rights. *Journal of Public Economics*, *197*, 104407. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104407.

Fontenay, S., González, L. (2024). Can public policies break the gender mold? Evidence from paternity leave reforms in six countries. *Barcelona School of Economics Working Paper* 1422.

Fort, M., Ichino, A., Zanella, G. (2020). Cognitive and noncognitive costs of day care at age 0-2 for children in advantaged families. *Journal of Political Economy, 128*(1), 158-205. https://doi.org/10.1086/704075.

García, J.L., Heckman, J.J., Leaf, D.E., Prados, M.J. (2020). Quantifying the life-cycle benefits of an influential early-childhood program. *Journal Political Economy*, *128*(7), 2502-2541. https://doi.org/10.1086/705871.

Givord, P., Marbot, C. (2015). Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies. *Labour Economics 36*, 99-111. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.07.004.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review, 104*(4), 1091-1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091.

Guirola, L., Hospido, L., González, L. (2024). Fathers' time-use while on paternity leave: Childcare or leisure? *Barcelona School of Economics Working Paper* 1463.

Harrington, E., Kahn, M.E. (2023). *Has the rise of work-from-home reduced the motherhood penalty in the labor market?* Unpublished manuscript.

Havnes, T., Mogstad, M. (2011). Money for nothing? Universal child care and maternal employment. *Journal of Public Economics*, *95*(11-12), 1455-1465. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.05.016.

Havnes, T., Mogstad, M. (2015). Is universal child care leveling the playing field? *Journal of Public Economics*, *127*, 100-114. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2015.05.009.

Hupkau, C., Ruiz-Valenzuela, J. (2022). Work and children in Spain: Challenges and opportunities for equality between men and women. *SERIES 13*(1), 243-268. https://doi.org/10.1007/s13209-021-00252-5.

Kleven, H., Landais, C., Søgaard, J.E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, *11*(4), 181-209. https://doi.org/10.1257/app.20180010.

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., Zweimüller, J. (2024). Do family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation. *American Economic Journal: Economic Policy*, *16*(2), 110-149. https://doi.org/10.1257/pol.20210688.

Kotsadam, A., Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, *40*(6), 1611-1622. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011.

Lucifora, C., Meurs, D., Villar, E. (2021). The "mommy track" in the workplace: Evidence from a large French firm. *Labour Economics*, *72*, 102035. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102035.

Lundin, D., Mörk, E., Öckert, B. (2008). How far can reduced childcare prices push female labour supply? *Labour Economics*, *15*(4), 647-659. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.01.002.

Manning, A., Petrongolo, B. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *The Economic Journal*, *118*(526), F28-F51. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02133.x.

Mas, A., Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, *107*(12), 3722-3759. https://doi.org/10.1257/aer.20161500.

Moller, S., Yavorsky, J.E., Ruppanner, L., Dippong, J. (2024). Remote work penalties: Work location and career rewards. *Social Currents*. https://doi.org/10.1177/23294965241240784.

Nollenberger, N., Rodríguez-Planas, N. (2015). Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: Quasi-experimental evidence from Spain. *Labour Economics*, *36*, 124-136. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.07.005.

OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/9789264281318-en.

OECD Family Database, n.d. https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html.

OECD Social Expenditure Database (SOCX), n.d. https://www.oecd.org/en/data/datasets/social-expenditure-database-socx.html.

Olivetti, C., Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, *31*(1), 205-230. https://doi.org/10.1257/jep.31.1.205.

Pabilonia, S.W., Vernon, V. (2022). Telework, wages, and time use in the United States. *Review of Economics of the Household*, 20, 687-734. https://doi.org/10.1007/s11150-021-09589-3.

Patnaik, A. (2019). Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas. *Journal of Labor Economics*, *37*(4), 1009-1059. https://doi.org/10.1086/703115.

Paule-Paludkiewicz, H. (2024). *Does the right to work part-time affect mothers' labor market outcomes?* Discussion Paper 12/2024, Deutsche Bundesbank.

Petrongolo, B., Ronchi, M. (2020). Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*, *64*, 101819. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101819.

Rossin-Slater, M. (2018). Maternity and family leave policy. In: Averett, S.L., Argys, L.M., Hoffman, S.D. (Eds.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*. Oxford University Press, New York.

Schlosser, A. (2005). *Public preschool and the labor supply of Arab mothers: Evidence from a natural experiment*. Manuscript, Hebrew University of Jerusalem.

Capítulo 9
LAS CUOTAS DE GÉNERO

Manuel Bagues
University of Warwick, CEPR, IZA y J-Pal
https://orcid.org/0009-0004-8340-5130

Natalia Zinovyeva
University of Warwick
https://orcid.org/0009-0002-8449-6519

Resumen

Este capítulo analiza las cuotas de género como instrumento para promover la igualdad en posiciones de liderazgo. Tras examinar las causas de la escasa presencia femenina en puestos de poder, el capítulo distingue tres tipos de cuotas cuya efectividad depende del origen específico de la desigualdad: cuotas en listas de candidatos, cuotas de representación paritaria y cuotas en comités de evaluación. La revisión de la literatura muestra que las cuotas en listas electorales aumentan efectivamente la representación femenina sin comprometer la calidad de los elegidos, pero en general no logran trasladar este aumento a posiciones de mayor poder o a cambios en las políticas. Las cuotas de representación paritaria garantizan mayor presencia femenina en posiciones de poder y pueden modificar políticas públicas y reducir estereotipos, pero conllevan mayores riesgos de *backlash*. Por último, las cuotas en comités de evaluación resultan ser las menos efectivas: en general no benefician a las candidatas y, paradójicamente, suponen una carga profesional desproporcionada para las pocas mujeres que han alcanzado puestos de responsabilidad, exacerbando así las brechas de género que pretenden resolver.

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de los significativos avances de las últimas décadas, la presencia de las mujeres sigue siendo escasa en posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Esta brecha es especialmente pronunciada en ámbitos como la política,

la economía y el mundo académico. Únicamente el 15% de los jefes de estado o de gobierno a nivel mundial son mujeres (UN Women, 2025) y, en España, solo el 24% de los municipios tiene una alcaldesa. Un patrón similar se observa en el mundo empresarial. Entre las 500 empresas más grandes de Estados Unidos, el 11% están dirigidas por mujeres (Fortune, 2025) y, en España, solamente cuatro mujeres ocupan el puesto de CEO entre las empresas del IBEX 35. En el ámbito académico, aunque las mujeres obtienen actualmente cerca de la mitad de todos los doctorados tanto en Estados Unidos como en la Unión Europea, ocupan aproximadamente una tercera parte de las cátedras (European Commission, 2024; U.S. National Science Foundation, 2024; U.S. Department of Education, 2022). El porcentaje de mujeres catedráticas en España se situaba en el 24,1% en 2023, siendo aún más bajo en campos STEM, donde menos de un sexto de las cátedras están ocupadas por mujeres.

La persistente escasa representación de las mujeres en posiciones de poder es motivo de preocupación por al menos tres razones. En primer lugar, desde una perspectiva de *equidad*, podría reflejar la ausencia de igualdad de oportunidades para acceder a posiciones de liderazgo, limitando así el desarrollo profesional de las mujeres. En segundo lugar, existe un argumento de *eficiencia*. Como señala Bertrand (2020), una economía que selecciona a sus líderes de un grupo limitado de candidatos necesariamente opera por debajo de su frontera de eficiencia, desaprovechando una parte sustancial del talento disponible. En tercer lugar, desde el punto de vista de la *representatividad*, la composición de quienes ocupan posiciones de liderazgo debería reflejar, al menos en cierta medida, la diversidad de la población. La escasa representación femenina en posiciones de poder puede dar lugar a decisiones que no incorporan adecuadamente las perspectivas y necesidades de la mitad de la sociedad.

Esta situación ha motivado el desarrollo e implementación de políticas de acción afirmativa, entre las que destacan las cuotas de género como uno de los instrumentos más extendidos y debatidos a nivel internacional.

2. ¿POR QUÉ HAY POCAS MUJERES EN POSICIONES DE LIDERAZGO?

Comprender las causas de la escasa presencia de mujeres en posiciones de liderazgo resulta fundamental para el diseño de políticas efectivas que promuevan una mayor igualdad de género en posiciones de toma de decisiones. La literatura

económica habitualmente distingue entre los factores relacionados con la oferta y aquellos relacionados con la demanda. Los primeros se refieren a características y decisiones de las propias mujeres que pueden afectar su disponibilidad o disposición para acceder a posiciones de liderazgo, mientras que los segundos tienen que ver con barreras, discriminación o sesgos por parte de quienes toman las decisiones de contratación y promoción. Sin embargo, esta distinción no es nítida y ambos tipos de factores están frecuentemente interrelacionados: por ejemplo, si las mujeres anticipan que se enfrentarán a discriminación en procesos de selección (demanda), pueden reducir su inversión en formación específica o su disposición a competir por ciertas posiciones (oferta). Además de estos factores de oferta y demanda, existen barreras estructurales e institucionales que, aunque no estén directamente diseñadas para discriminar por género, pueden afectar desproporcionadamente a las mujeres.

2.1. Factores de 'oferta'

Una primera explicación de la escasez de mujeres en puestos de liderazgo apunta a diferencias en las características y comportamientos de hombres y mujeres que afectan la oferta de candidatas cualificadas para estos puestos. La literatura económica ha documentado la existencia de diferencias de género en diversos aspectos que pueden influir en las trayectorias profesionales.

En primer lugar, existe evidencia sobre diferencias de género en la propensión a competir (Niederle y Vesterlund, 2007; Buser *et al.*, 2014). En los experimentos llevados a cabo por estos autores, las mujeres tienden a mostrar una menor propensión a participar en situaciones competitivas, incluso cuando poseen niveles de habilidad similares a los hombres. Además, la literatura también ha identificado diferencias de género en las estrategias de negociación y en la propensión a solicitar promociones. Las mujeres son menos propensas a postularse para ascensos profesionales (Bosquet *et al.*, 2019; De Paola *et al.*, 2015) o a negociar mejores condiciones laborales (Babcock *et al.*, 2006; Blackaby *et al.*, 2005). Estas diferencias podrían estar relacionadas con una brecha de género en la confianza en las propias capacidades. Una dificultad adicional es que, como señalan Exley y Nielsen (2024), aunque esta brecha es ampliamente conocida, los empleadores normalmente no la tienen en cuenta, perpetuando así las desventajas a las que se enfrentan las mujeres en procesos competitivos de selección para posiciones de liderazgo. Un caso ilustrativo es el de Donna Strickland, quien recibió el Premio Nobel de Física en 2018 cuando ocupaba únicamente una posición de profesora

titular (*Associate Professor*) en la Universidad de Waterloo, a pesar de llevar más de dos décadas en la institución y de haber realizado contribuciones científicas de altísimo nivel. Al recibir el premio, Strickland declaró públicamente que nunca había solicitado la promoción a catedrática, ilustrando cómo incluso investigadoras con logros excepcionales pueden ser menos propensas a buscar activamente su avance profesional y cómo las instituciones tienden a no actuar proactivamente para promoverlas (Devlin, 2018).

Las responsabilidades familiares y de cuidado también desempeñan un papel importante. Las mujeres asumen de forma desproporcionada las tareas de cuidado de hijos y otros familiares (Blau *et al.*, 2010), lo que puede limitar su disponibilidad para dedicar tiempo a actividades que faciliten el acceso a puestos de responsabilidad, como el desarrollo de redes profesionales, la participación en actividades profesionales fuera del horario laboral habitual o la movilidad geográfica. Además, existe evidencia de que el éxito profesional de las mujeres en posiciones de liderazgo puede generar tensiones en sus relaciones de pareja. Por ejemplo, las mujeres que por unos pocos votos resultan elegidas alcaldesas o parlamentarias en Suecia tienen el doble de probabilidad de divorciarse que las que no son elegidas, mientras que ser elegido no tiene ningún efecto sobre la estabilidad familiar de los varones (Folke y Rickne, 2020). Este patrón sugiere la existencia de costos personales asociados al ascenso profesional femenino que no se observan en el caso de los hombres, posiblemente reflejando normas sociales persistentes sobre los roles de género (Bertrand *et al.*, 2015; Zinovyeva y Tverdostup, 2021).

Otro factor relevante es la segregación horizontal por género en distintos ámbitos profesionales y campos de estudio. En la educación universitaria, por ejemplo, las mujeres tienen una presencia minoritaria en campos como la economía, las matemáticas, la física o la ingeniería, mientras que tienen mayor presencia en áreas como las humanidades, las ciencias sociales o las ciencias de la vida. Esta segregación, medida en términos del índice de Duncan, se sitúa en torno al 30% en Europa y Estados Unidos, y ha permanecido estable durante las últimas dos décadas (Bagues y Zinovyeva, 2025), limitando la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo en estos ámbitos.

Otro problema podría ser el tiempo excesivo que algunas mujeres dedican a tareas que son socialmente deseables y necesarias para el funcionamiento de las organizaciones, pero que no cuentan para las decisiones de promoción (Babcock *et al.*, 2017). Estas tareas no valoradas para la promoción incluyen actividades como la participación en comités sin reconocimiento profesional, la mentoría

informal o la organización de eventos, que desvían tiempo y esfuerzo de actividades que sí son valoradas para el ascenso profesional.

Finalmente, la literatura académica también ha señalado la barrera que supone la ausencia de modelos de referencia y de mentoras femeninas (Blau *et al.,* 2010; Carrell *et al.*, 2010; Porter y Serra, 2020; Bettinger y Long, 2005). La falta de orientación y apoyo profesional por parte de mujeres en posiciones superiores resulta particularmente relevante en contextos donde las redes informales desempeñan un papel fundamental en el acceso a información y oportunidades (Ginther *et al.*, 2020). Esta limitación en el acceso a redes profesionales puede restringir significativamente las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. La ausencia de mujeres líderes también puede favorecer el desarrollo de un ambiente laboral hostil. Como muestran Folke y Rickne (2022), el acoso sexual es más frecuente en industrias y empresas dominadas por hombres, constituyendo una barrera adicional para el avance profesional femenino en estos contextos, con consecuencias profesionales muy negativas (Adams-Prassl *et al.*, 2024). El pionero caso de Nevenka Fernández en España ilustra las consecuencias de esta problemática: en 2002, siendo concejala del Ayuntamiento de Ponferrada, se convirtió en la primera demandante en ganar un juicio por acoso sexual contra un político (el entonces alcalde), enfrentando no solo el acoso sino también el ostracismo social y profesional, lo que finalmente la llevó a abandonar su carrera política.

2.2. Factores de 'demanda'

Además de los factores relacionados con la oferta, en ocasiones las mujeres también se enfrentan a problemas de discriminación en los procesos de selección y evaluación. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas. En primer lugar, puede existir discriminación basada en preferencias, donde quienes toman decisiones de contratación o promoción tienen una preferencia intrínseca por trabajar con personas de su mismo género. En segundo lugar, en situaciones donde la información sobre la productividad de los candidatos es imperfecta, puede surgir discriminación estadística. Los evaluadores podrían utilizar el género como señal informativa, asignando a las mujeres características promedio de su grupo (Aigner y Cain, 1977; Bagues y Pérez-Villadoniga, 2013). Este tipo de discriminación puede en algunos casos estar basada en creencias correctas sobre diferencias promedio entre grupos (por ejemplo, si las mujeres tienen en promedio mayor probabilidad de interrumpir sus carreras por maternidad), aunque su aplicación a candidatas individuales resulte discriminatoria.

Los estereotipos de género constituyen una tercera forma de discriminación, relacionada pero conceptualmente distinta de la discriminación estadística, ya que se basan en creencias incorrectas o exageradas sobre las capacidades relativas de hombres y mujeres. Por ejemplo, según datos del World Values Survey, el 31% de la población mundial considera que los hombres son mejores directivos empresariales y el 35% que son mejores líderes políticos (World Values Survey Association, 2022). Estas percepciones pueden influir no solo en las decisiones de selección y promoción, sino también en las evaluaciones de desempeño una vez que las mujeres acceden a posiciones de responsabilidad. Estos estereotipos pueden ser muy persistentes, ya que algunos evaluadores no actualizan sus creencias, incluso cuando observan que en realidad no existen tales diferencias (Reuben *et al.,* 2014). La discriminación estadística y el impacto de los estereotipos pueden ser particularmente relevantes en contextos donde la evaluación de la calidad o el desempeño es difícil de medir objetivamente y donde los evaluadores tienen amplia discrecionalidad en sus decisiones.

2.3. Barreras estructurales e institucionales

Además de los factores de oferta y demanda descritos anteriormente, existen barreras estructurales e institucionales que podrían contribuir a perpetuar la escasa presencia femenina en posiciones de liderazgo. Algunas de estas barreras no están directamente sesgadas en contra de las mujeres, pero aun así las afectan de manera desproporcionada. La falta de flexibilidad laboral, los horarios excesivamente largos, o la necesidad de disponibilidad absoluta pueden resultar particularmente perjudiciales para las mujeres que continúan asumiendo desproporcionadamente las responsabilidades de cuidado familiar. Por ejemplo, en el ámbito académico de la Economía, la forma en que está estructurada la carrera profesional pone especial énfasis en la producción académica entre los 30 y 40 años, cuando se decide el acceso a las plazas permanentes (*tenure*). El momento en que se toma esta decisión podría penalizar especialmente a las mujeres dadas sus restricciones biológicas en términos de la edad a la que pueden tener hijos (Mason *et al.,* 2013).

Algunos autores han señalado que, dada la asimetría existente en las tareas asociadas al cuidado de los hijos, las medidas destinadas a reducir las barreras a las que se enfrentan las mujeres deberían beneficiar únicamente a estas. Por ejemplo, Antecol *et al.* (2018) argumentan que las extensiones del reloj de *tenure* (*tenure-clock extensions*) deberían concederse exclusivamente a las

mujeres, ya que políticas que afecten igualmente a hombres y mujeres pueden terminar beneficiando desproporcionadamente a los hombres, ampliando la brecha de género en lugar de reducirla.

Otro ejemplo de barrera estructural aparentemente neutra es la organización de la jornada laboral. Una caracterización útil para entender este problema es el concepto de trabajos "codiciosos" (*greedy jobs*) (Goldin, 2014, 2021; Wasserman, 2023). Estos son empleos de alta remuneración y alta presión que demandan que los trabajadores estén disponibles en horarios inusuales fuera de sus horas contractuales. Muchas posiciones de liderazgo encajan en esta categoría: las responsabilidades no se limitan a un horario fijo, sino que incluyen eventos fuera del horario laboral, reuniones de emergencia, expectativas de disponibilidad constante y una cultura de presentismo. Esta estructura laboral "codiciosa" genera barreras particulares para las mujeres que asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado, ya que la incompatibilidad entre las demandas de estos cargos y las responsabilidades familiares se vuelve más pronunciada. Estas prácticas, aunque no diseñadas explícitamente para excluir a las mujeres, crean barreras de facto para su avance profesional.

3. CUOTAS DE GÉNERO

Las cuotas de género constituyen una de las políticas más utilizadas para incrementar la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones. A diferencia de otras políticas que buscan eliminar barreras específicas o promover la igualdad de oportunidades de forma indirecta, las cuotas establecen objetivos numéricos explícitos o requisitos mínimos de representación femenina en determinados ámbitos.

Existen diferentes tipos de cuotas de género, que varían tanto en su diseño como en los mecanismos a través de los cuales operan. La mayoría de las cuotas pueden clasificarse en tres categorías: las cuotas en listas de candidatos, las cuotas en comités de evaluación y las cuotas de representación paritaria.

La efectividad de cada tipo de cuota depende de cuáles son las barreras más relevantes en cada contexto específico. Si la escasa presencia femenina se debe principalmente a la menor propensión de las mujeres a postularse para cargos o a la dificultad de los empleadores para identificar candidatas cualificadas (quizás debido a la importancia de las redes informales masculinas), la introducción de cuotas que garanticen un mínimo de mujeres entre los candidatos

podría resultar efectiva. Por otro lado, si el problema principal radica en sesgos discriminatorios en los procesos de selección por parte de los evaluadores varones, introducir cuotas en los comités de evaluación podría ayudar a aumentar la tasa de éxito de las candidatas. Finalmente, pueden existir situaciones en las que, debido a la existencia de discriminación o de barreras estructurales, no es suficiente con garantizar un número mínimo de mujeres entre las candidatas o entre los evaluadores, siendo necesario imponer cuotas que determinen directamente la composición por género de las personas seleccionadas.

Para considerar la conveniencia de cada tipo de cuota, también es importante evaluar los costes que se generan, tanto para los participantes como para la sociedad en general. Las cuotas en las listas de candidatos son probablemente las menos costosas, siendo el principal coste el incurrido por las candidatas que participan debido a la cuota, así como el perjuicio para los candidatos varones que no son convocados. Sería contraproducente pedir a las mujeres que participen en más procesos de selección si esto no se traduce en mayores tasas de éxito. Por otro lado, las cuotas en los comités de selección pueden imponer una carga adicional a las evaluadoras, especialmente cuando no reciben una retribución adecuada por su tiempo. Paradójicamente, con este tipo de cuotas se corre el riesgo de imponer un coste adicional a las escasas mujeres veteranas que han conseguido llegar a puestos de poder. Este coste puede ser sustancial en contextos donde hay pocas mujeres disponibles para formar parte de los comités, especialmente en campos como las ciencias e ingeniería, lo que puede llevar a una sobrecarga de responsabilidades (Vernos, 2013). Por último, las cuotas que imponen directamente una representación mínima de mujeres en una determinada posición son probablemente las que potencialmente pueden resultar más costosas para la sociedad, si su implementación supone una disminución en la calidad de los seleccionados. También se corre el riesgo de generar una reacción de *backlash* si parte de la sociedad percibe que son injustas o ineficientes.

En la práctica, dado que diversos factores pueden estar presentes simultáneamente, el diseño óptimo de las cuotas requiere un análisis cuidadoso del contexto institucional, de las causas específicas de la desigualdad en cada ámbito, y de los costes y beneficios que se generan.

3.1. Cuotas en listas de candidatos

Las cuotas que restringen el sexo de los candidatos representan una de las formas más extendidas de acción afirmativa para promover la igualdad de género y han sido adoptadas en diversos contextos institucionales (Dahlerup, 2006). A continuación, se discute la evidencia disponible sobre el efecto de estas cuotas centrándonos en dos ámbitos: las listas electorales y el mercado laboral.

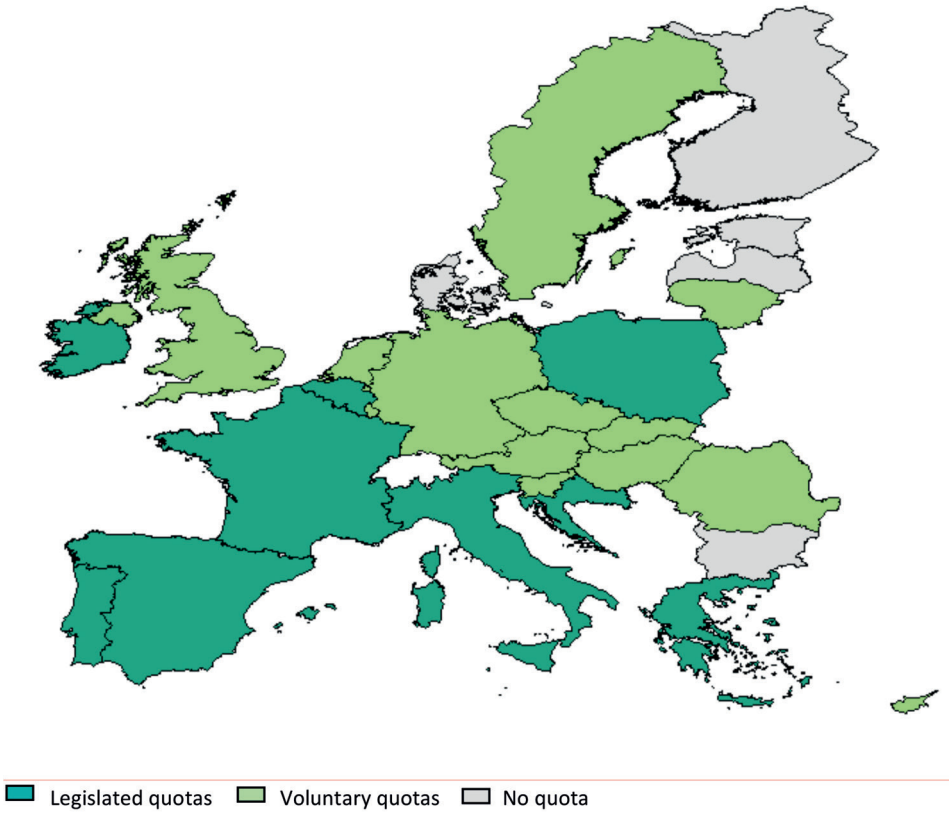
3.1.1. *Cuotas en listas electorales*

Este tipo de cuotas, que establece requisitos sobre la composición de género de las listas electorales, constituye probablemente el instrumento más utilizado para incrementar la representación femenina en parlamentos y asambleas (Krook, 2009). A menudo se exige que las mujeres (y los hombres) constituyan al menos el 40% de los candidatos en las listas electorales, aunque algunos países han adoptado umbrales ligeramente inferiores o superiores, dependiendo del equilibrio entre la ambición de la política y las restricciones sociopolíticas existentes.

A nivel global, más de 100 países han adoptado algún tipo de cuota de género en candidaturas políticas, ya sea mediante legislación nacional o a través de compromisos voluntarios de los partidos. En la Unión Europea, en 2024 diez de los 27 países miembros habían legislado cuotas de género en listas de candidatos que se aplican a todos los partidos políticos y, adicionalmente, en trece países más algunos de los principales partidos habían adoptado cuotas de forma voluntaria (ver figura 1). Resulta interesante observar que las cuotas legisladas se han implementado principalmente en países de tradición católica (España, Portugal, Francia, Bélgica, Irlanda, Italia, Croacia y Polonia), mientras que los países de tradición protestante han tendido a adoptar cuotas de forma voluntaria a través de compromisos de los partidos políticos. Este patrón sugiere que las diferencias en la cultura política y en las tradiciones de regulación estatal podrían influir en la elección del tipo de cuota adoptada.

Las cuotas legisladas tienden a ser más efectivas que las voluntarias en términos de aumentar la representación femenina, ya que garantizan una aplicación uniforme a todos los partidos políticos (Dahlerup, 2006; Krook, 2009). No obstante, esta universalidad podría generar un *trade-off* en contextos donde algunos partidos tienen un grupo limitado de mujeres cualificadas disponibles, aunque la mayor parte de la evidencia empírica sugiere que en la práctica este *trade-off* no es sustancial (Besley *et al.*, 2017; Bagues Campa, 2021).

Figura 1. Cuotas de género en listas electorales en Europa.



Fuente: www.quotaproject.org (International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA) *et al.*, 2024).

El impacto de las cuotas en listas de candidatos también depende del sistema electoral en el que se implementen (Schwindt-Bayer, 2009). En sistemas de listas abiertas, donde los votantes pueden expresar preferencias por candidatos individuales, el comportamiento de los votantes puede reducir o amplificar el efecto de la cuota. La evidencia sobre sesgos de género entre los votantes es mixta: mientras que algunos estudios encuentran preferencias favorables hacia candidatas femeninas, como en las elecciones al Senado español (Esteve-Volart y Bagues, 2012), otros no encuentran evidencia de discriminación, como en las elecciones locales españolas (Bagues y Campa, 2020), y algunos documentan sesgos en contra de las mujeres, como en las elecciones parlamentarias francesas

(Le Pennec y Pons, 2022)[1]. Esta heterogeneidad sugiere que el contexto institucional y cultural puede moderar significativamente el efecto de las cuotas de candidatos. Por ejemplo, la existencia de sesgos en contra de las candidatas femeninas podría explicar el escaso impacto de algunas cuotas introducidas en sistemas de listas abiertas, como el caso de Polonia en 2011 (Gorecki y Kukołowicz, 2014). Un original sistema para facilitar el éxito de las cuotas en un sistema de listas abiertas fue ensayado por primera vez en Italia. Las cuotas de candidatos fueron introducidas en combinación con el llamado sistema de voto de doble preferencia, que otorga dos votos a los votantes, uno de los cuales puede ser utilizado para votar a los candidatos varones y el otro a las candidatas, provocando un sustancial aumento en la representación femenina (Baltrunaite *et al.*, 2019).

Sin embargo, en sistemas de listas cerradas con representación proporcional, donde los votantes eligen un partido y el orden en la lista determina quién es electo, las cuotas bien diseñadas pueden aumentar considerablemente la representación femenina, siempre que incluyan requisitos de posicionamiento que impidan a los partidos eludirlas colocando a las mujeres en posiciones sin posibilidades reales de elección (Baltrunaite *et al.*, 2019; Esteve-Volart y Bagues, 2012). Las regulaciones más sofisticadas establecen sistemas de cremallera, donde hombres y mujeres deben alternarse en la lista, o exigen que cada tramo de la lista incluya un porcentaje mínimo de mujeres (por ejemplo, al menos dos mujeres y dos hombres cada cinco candidatos) (Dahlerup y Freidenvall, 2013; Jones, 2004; Matland, 2006).

---

[1] Esteve-Volart y Bagues (2012) analizan las elecciones al Senado español, un sistema de listas abiertas con candidatos ordenados alfabéticamente por partido. Encuentran que, condicionado en la posición en la papeleta y el partido, las candidatas femeninas atraen más votos que los masculinos. Sin embargo, la ausencia de competencia política empeora la calidad de las posiciones asignadas a las mujeres, sugiriendo discriminación a nivel de partido más que de votantes. Bagues and Campa (2020) analizan la introducción de cuotas de género en 2007 en municipios grandes en España. Comparan el desempeño electoral de partidos obligados a aumentar su proporción de candidatas femeninas (*male holdouts*) en municipios con y sin cuotas. No encuentran impacto significativo en los resultados electorales, sugiriendo que los votantes no están sesgados en contra de las candidatas femeninas. Le Pennec and Pons (2022) analizan las elecciones parlamentarias francesas donde las cuotas de género obligan a los partidos a seleccionar candidatas femeninas en algunas circunscripciones. Encuentran que las candidatas femeninas obtienen menos votos en municipios con mayores brechas salariales de género, y que los partidos tienden a seleccionar candidatos masculinos en los distritos más competitivos, evidenciando tanto sesgo de votantes como estrategias discriminatorias por parte de los partidos.

Además, la efectividad de las cuotas puede depender de la existencia de mecanismos de cumplimiento (Archenti y Tula, 2014; Murray, 2010). Algunas leyes de cuotas no permiten participar en las elecciones a las listas que no cumplen con los requisitos, mientras que otras imponen multas económicas a los partidos infractores o reducen su financiamiento público. Estas sanciones económicas pueden resultar insuficientes si los partidos consideran que el costo de incumplimiento es menor que el costo político de modificar sus listas. El caso francés ilustra esta problemática: tras la implementación de la ley de paridad en 2000, varios partidos políticos optaron por pagar las multas antes que cumplir plenamente con los requisitos de paridad (Murray, 2012).

Una evaluación sistemática del impacto de las cuotas en listas de candidatos requiere abordar cuatro cuestiones fundamentales. En primer lugar, ¿logran las cuotas aumentar la representación femenina en el nivel donde se implementan? En segundo lugar, ¿lo hacen a costa de la calidad de los candidatos? En tercer lugar, ¿se extiende el efecto hacia posiciones de mayor relevancia (por ejemplo, si las cuotas de candidatos a concejal consiguen aumentar el número de alcaldesas)? Y, finalmente, ¿tienen impacto sobre las políticas públicas adoptadas?

La mayor parte de los estudios que han analizado el impacto de las cuotas de candidatos en contextos de listas cerradas tienden a encontrar un impacto positivo en el número de mujeres elegidas (Jones, 2009; Schwindt-Bayer, 2009; Murray, 2010). Además, el aumento en el número de mujeres elegidas no parece producirse a costa de una reducción en la calidad media de los representantes electos (Bagues y Campa, 2021; Baltrunaite *et al.*, 2019). En algunos casos, incluso podría mejorar. El análisis de Besley *et al.* (2017) muestra que la cuota aumentó la calidad de los políticos masculinos precisamente donde más incrementó la representación femenina, siendo la renuncia de los líderes masculinos más mediocres el mecanismo clave. La calidad de las candidatas femeninas no disminuyó; en cambio, los estándares de selección aumentaron para todos. Este estudio proporciona evidencia de que en ocasiones las cuotas en listas de candidatos pueden mejorar, en lugar de comprometer, la calidad de la selección política.

Sin embargo, en general, la mayor presencia femenina en los niveles donde se aplica la cuota no parece trasladarse, al menos en el corto plazo, a niveles superiores de poder político (Bagues y Campa, 2021; Lassébie, 2020), aunque existen excepciones notables como el caso sueco, donde la cuota cremallera del Partido Socialdemócrata sí aumentó la representación femenina entre alcaldes (O'Brien y Rickne, 2016).

El caso de las elecciones locales en España es ilustrativo sobre los efectos de las cuotas en las listas electorales. En 2007 la Ley de Igualdad estableció que las listas electorales en municipios de más de 5.000 habitantes debían incluir al menos un 40% de candidatos de cada sexo, con requisitos específicos sobre el posicionamiento en diferentes tramos de la lista. Esta cuota se extendió en 2011 a municipios de más de 3.000 habitantes. Bagues y Campa (2021) analizan el impacto de estas cuotas utilizando un diseño de regresión discontinua que compara municipios justo por encima y por debajo del umbral poblacional. Los autores encuentran que las cuotas aumentaron la presencia de mujeres en las listas de candidatos en 8 puntos porcentuales y el número de mujeres elegidas para los concejos municipales en 4 puntos porcentuales. No observan variaciones significativas en la calidad de los políticos electos, medida tanto por nivel educativo como por los votos recibidos, y en el plazo de tres rondas electorales, las cuotas no lograron aumentar la presencia de mujeres en posiciones de mayor poder como líder de partido o alcaldesa.

Un factor clave que puede ayudar a que la mayor presencia de mujeres en niveles inferiores provocada por la cuota se traslade a posiciones de mayor responsabilidad es la duración de los mandatos de los líderes políticos. En contextos en los que los titulares de posiciones de liderazgo tienden a ser reelegidos durante muchos mandatos, las mujeres que entran gracias a la cuota en los niveles inferiores tardarán más tiempo en alcanzar los niveles superiores. La existencia de límites de mandato puede ayudar a amplificar el impacto de las cuotas, como muestra el análisis de Kansikas y Bagues (2024) de varias reformas del límite de mandato que han tenido lugar en Italia durante los últimos años. Este estudio encuentra que cuando los alcaldes pueden permanecer en su puesto durante un mayor número de legislaturas, el acceso de mujeres a posiciones de alcaldesa se retrasa. Además, este efecto es más importante en los municipios donde existen cuotas de género y, por lo tanto, hay relativamente más mujeres en política, mostrando la complementariedad entre ambas políticas. La combinación de cuotas en las listas de candidatos a concejal y límites al número de mandatos de los alcaldes facilita la transición de mujeres desde posiciones de entrada hacia roles de liderazgo político.

Una pregunta fundamental es si el aumento en la representación femenina resultante de las cuotas se traduce en cambios en las políticas adoptadas. Aunque la evidencia sugiere que las mujeres tienen preferencias distintas a los hombres en ciertos ámbitos, mostrando mayor preocupación por temas como educación, sanidad, problemas sociales y derechos de las mujeres (Bagues y Campa, 2021;

Funk y Gathmann, 2015), en el contexto de países occidentales los estudios disponibles en general no encuentran diferencias significativas en las políticas implementadas cuando, debido a las cuotas, aumenta la presencia femenina en cargos políticos (Bagues y Campa, 2021)[2]. Esta aparente desconexión entre preferencias y políticas podría deberse a que las cuotas de candidatos suelen afectar a posiciones de menor poder, o a que se requiere más tiempo para que los cambios en la composición de los políticos se traduzcan en cambios de políticas.

3.1.2. *Mercado laboral*

Las cuotas de género también pueden aplicarse a procesos de selección laboral, estableciendo requisitos sobre la composición por sexo de las listas de candidatos entrevistados. Estas políticas han sido adoptadas por numerosas universidades, empresas tecnológicas y multinacionales, aunque han recibido menos atención académica que las cuotas electorales. Por ejemplo, tras una iniciativa de la Casa Blanca en 2015 (Streitfeld, 2015), las principales empresas tecnológicas como Facebook, Amazon, Microsoft e Intel se comprometieron a garantizar que sus listas de candidatos para posiciones de liderazgo incluyesen mujeres y miembros de minorías.

La evidencia disponible sobre la efectividad de este tipo de medidas es muy limitada, pero existe evidencia experimental de laboratorio que sugiere que el efecto es mayor cuando la cuota incluye al menos dos mujeres (*two in pool effect*). Johnson *et al.* (2016) encuentran que cuando solo hay una mujer en una lista final de candidatos, sus probabilidades de ser contratada son muy limitadas. Sin embargo, cuando hay dos o más mujeres en la lista, las probabilidades de contratar a una mujer aumentan sustancialmente. Los autores argumentan que mientras que una única candidata podría ser percibida como simbólica o excepcional, la presencia de dos o más candidatas permite una evaluación menos sesgada. Otro experimento de laboratorio también ha mostrado que simplemente aumentando el número de candidatos considerados se incrementa la proporción de candidatas y la probabilidad de que una mujer sea elegida (Lucas *et al.,* 2021).

---

[2] Una excepción es Lippmann (2022), quien observa que las legisladoras elegidas por las cuotas tienen una mayor propensión a participar en temas relacionados con los derechos de las mujeres.

3.2. Cuotas en la composición de comités

Las cuotas en la composición de comités establecen requisitos sobre la representación de género en los órganos colegiados que toman decisiones sobre contratación, promoción, asignación de recursos o evaluación de candidatos. Estas políticas se aplican a diversos contextos: tribunales de oposición, comités de evaluación de proyectos de investigación o paneles de selección de expertos en distintos ámbitos. Al igual que con las cuotas en listas de candidatos, el diseño específico puede variar considerablemente. La mayoría establecen que al menos el 40% de los miembros deben ser de cada sexo, aunque algunos países han adoptado umbrales diferentes.

Este tipo de cuotas se ha implementado principalmente en el ámbito académico y en el sector público, aunque también existen ejemplos en el sector privado. Finlandia fue pionera al establecer cuotas de género en comités científicos en 1995, seguida por otros países como España (2007) y Francia (2014). Estas cuotas generalmente establecen que al menos el 40% de los miembros de comités de evaluación, contratación o promoción deben ser mujeres (Bagues *et al.,* 2017). Además de las regulaciones nacionales, numerosas universidades e instituciones científicas han adoptado sus propias directrices internas que aseguran la presencia de ambos géneros en los comités. La Comisión Europea también se comprometió a alcanzar un objetivo del 40% de participación femenina en sus estructuras consultivas como parte del programa de investigación e innovación Horizonte 2020.

La lógica detrás de estas cuotas es que la inclusión de mujeres en los comités evaluadores puede ayudar a reducir los sesgos de género en los procesos de selección y promoción, mejorar la calidad de las decisiones y, eventualmente, incrementar la representación femenina en posiciones de liderazgo. Existen varios mecanismos teóricos por los cuales una mayor presencia de mujeres en comités podría beneficiar a las candidatas femeninas. En primer lugar, las evaluadoras mujeres podrían estar menos influenciadas por estereotipos negativos sobre las capacidades de las mujeres y ser más conscientes de los sesgos implícitos que afectan la evaluación de candidatas femeninas. En segundo lugar, hombres y mujeres pueden valorar de forma diferente ciertos tipos de contribuciones, experiencias o enfoques. En contextos como el académico, donde existe segregación de género por áreas de conocimiento, la presencia de evaluadoras mujeres podría asegurar que las contribuciones en áreas donde las mujeres están más representadas sean valoradas adecuadamente (Bagues y Pérez-Villadoniga, 2012, 2013).

En tercer lugar, la presencia de mujeres en comités mixtos podría moderar el comportamiento de los evaluadores masculinos, ya sea por presión social para evitar expresiones evidentes de sesgo o porque las evaluadoras pueden señalar y cuestionar decisiones que parecen estar influenciadas por consideraciones de género. Finalmente, existe evidencia de que los grupos con mayor diversidad de género pueden tomar mejores decisiones y exhibir mayor inteligencia colectiva (Woolley *et al.*, 2010).

3.2.1. *Evidencia empírica*

Sin embargo, la evidencia empírica sobre el efecto de la composición de género de los comités de evaluación en muchos casos no respalda estas hipótesis. Varios estudios experimentales encuentran que la brecha de género en las evaluaciones es similar entre evaluadores masculinos y femeninos (Moss-Racusin *et al.*, 2012; Williams y Ceci, 2015). Más aún, algunos estudios en contextos de evaluaciones académicas reales documentan que las candidatas tienen probabilidades similares o incluso ligeramente menores de éxito cuando son evaluadas por mujeres (Broder, 1993; Card *et al.,* 2020; Deschamps, 2024)[3].

Resultan particularmente convincentes los estudios que explotan la existencia de mecanismos aleatorios de selección de evaluadores, ya que permiten estimar de manera consistente el impacto causal de la presencia de mujeres en los comités sobre las probabilidades de éxito de los candidatos y candidatas. Este es el caso tanto de Bagues y Esteve-Volart (2010) como de Bagues *et al.* (2017), que utilizan información de decenas de miles de candidatos que, por azar, han sido asignados a tribunales con un mayor o menor número de evaluadoras y evaluadores. A pesar de los diferentes contextos considerados, la evidencia de ambos estudios apunta en la misma dirección: una mayor presencia de mujeres en los comités no reduce la brecha de género en las tasas de éxito de las candidatas y, en algunos casos, puede incluso aumentarla.

---

[3] Moss-Racusin *et al.* (2012) y Williams y Ceci (2015) analizan evaluaciones de candidatos hipotéticos para un puesto de gerente de laboratorio y para una posición de profesor asistente respectivamente. Broder (1993) estudia las evaluaciones de propuestas enviadas a la National Science Foundation, Card *et al.* (2020) examina las evaluaciones de los *referees* de cuatro de las principales revistas de Economía, y Deschamps (2024) estudia comités de contratación académica en varias universidades francesas.

Bagues y Esteve-Volart (2010) analizan las oposiciones a distintos cuerpos de la carrera judicial en España entre 1987 y 2007, en las que los opositores son asignados por sorteo al tribunal correspondiente. El sorteo produce que, por azar, las opositoras puedan ser evaluadas por tribunales con un mayor o menor número de mujeres evaluadoras. Utilizando información de más de 150.000 candidatos, los autores observan que las opositoras tienen significativamente menos probabilidades de ser contratadas cuando son asignadas aleatoriamente a comités donde la proporción de evaluadoras mujeres es mayor. El análisis de los resultados de los opositores en exámenes tipo test, que constituían la primera fase de la oposición, sugiere que este resultado se debe a que los comités con mayoría femenina sobrestiman la calidad de los opositores varones.

Por su parte, Bagues *et al.* (2017) estudian la importancia de la composición de los tribunales en el ámbito académico, utilizando datos de los concursos de *habilitación* en Italia y España. En estos concursos, los miembros de los comités evaluadores son escogidos mediante un sorteo de entre los profesores que figuran en una lista de evaluadores potenciales. Los autores hallan que las candidatas asignadas a tribunales con un mayor número de evaluadoras tienen menores probabilidades de éxito. El análisis de unos 300.000 informes individuales de evaluación revela dos factores que explican este resultado. Por un lado, las evaluadoras mujeres califican a las candidatas femeninas de forma ligeramente más favorable que sus colegas masculinos, pero esta diferencia es pequeña y estadísticamente no significativa. Por otro lado, la presencia de evaluadoras en los comités hace que los evaluadores masculinos sean más duros en su evaluación de las candidatas femeninas. Este comportamiento podría reflejar un efecto de licenciamiento (*licensing effect*), mediante el cual los evaluadores varones se sienten autorizados a expresar sesgos en contra de las candidatas femeninas cuando hay mujeres en el comité, ya que la presencia femenina proporciona una coartada moral que legitima sus decisiones. Alternativamente, podría deberse a un fenómeno de activación de identidad de género (*priming*), por el cual la presencia de mujeres en el comité activa o refuerza la identidad de género de los evaluadores varones, haciéndolos más propensos a favorecer a candidatos de su mismo grupo.

Un aspecto adicional relevante es que las cuotas aumentan desproporcionadamente la participación de las mujeres *senior* en comités de evaluación. Un reciente trabajo de Bagues *et al.* (2025b) indica que esto puede generar costos profesionales desiguales para hombres y mujeres. Los autores analizan el sistema italiano de habilitación académica, donde los miembros de los comités

son seleccionados aleatoriamente, y documentan que las evaluadoras mujeres escriben informes más largos, detallados y técnicos que sus colegas masculinos, sugiriendo un mayor esfuerzo evaluador. Además, servir en un comité reduce la producción científica de los evaluadores, con un costo aproximadamente dos veces mayor para las mujeres que para los hombres.

En conjunto, estos resultados cuestionan seriamente la efectividad de las cuotas en la composición de comités evaluadores. La evidencia empírica no respalda la hipótesis de que aumentar la representación femenina en comités beneficia automáticamente a las candidatas mujeres. Al mismo tiempo, las cuotas generan costos profesionales que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres *senior*, quienes asumen mayores cargas de tareas de servicio que, aunque socialmente valiosas, penalizan su productividad investigadora y pueden comprometer su avance profesional. Estas políticas pueden así perpetuar, paradójicamente, las brechas de género que pretenden resolver.

3.3. Cuotas de representación paritaria

Las cuotas de representación paritaria (*mandated representation*) reservan un determinado número o porcentaje de puestos para hombres y para mujeres en órganos legislativos, consejos de administración u otros cuerpos de toma de decisiones. Mientras que las cuotas en listas de candidatos o en comités pueden no traducirse en mayor representación femenina, las cuotas de representación paritaria automáticamente generan un aumento en la presencia de mujeres en los puestos objetivo. Debido a que estas cuotas garantizan que las mujeres ocupen posiciones de poder real, no solo que sean candidatas o evaluadoras, también tienen un mayor potencial para generar cambios más profundos en políticas, en la percepción del liderazgo femenino y en la creación de modelos de referencia para futuras generaciones de mujeres. La mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo podría crear un círculo virtuoso, como sugiere un experimento de laboratorio realizado por Born *et al.* (2022): en equipos dominados por mujeres, las mujeres muestran mayor confianza en su desempeño relativo, ejercen más influencia en las discusiones de grupo y tienen mayor probabilidad de postularse y ser votadas para posiciones de liderazgo.

Al mismo tiempo, este tipo de cuotas también implican mayores riesgos. Si conllevan una reducción en la calidad de los elegidos, o provocan una percepción de injusticia, pueden generar mayores costes sociales y una reacción de *backlash*.

Este tipo de cuotas se ha implementado principalmente en tres contextos. En el ámbito político, varios países, particularmente en África y Asia, han adoptado sistemas de escaños reservados para mujeres en parlamentos nacionales o asambleas locales. En el sector empresarial, numerosos países exigen a las empresas cotizadas que incluyan un porcentaje mínimo de mujeres (y hombres) en los consejos de administración. Finalmente, en el ámbito académico, aunque de manera más reciente y limitada, algunas universidades han establecido plazas de profesorado reservadas exclusivamente para mujeres.

A continuación, se revisa la literatura que ha estudiado las cuotas de representación paritaria en estos tres ámbitos.

3.3.1. *Política*

En algunas zonas de la India se reserva para las mujeres un tercio de los puestos de jefe de consejo de aldea (*gram panchayats*), utilizando un sistema de rotación para decidir en qué aldeas se aplica. Esta política ha sido objeto de extensa investigación que muestra que la reserva de puestos para mujeres en consejos de aldea afectó la composición del gasto público, alineándolo más con las preferencias de las mujeres, y contribuyó a reducir los estereotipos negativos sobre el liderazgo femenino (Pande, 2003; Chattopadhyay y Duflo, 2004; Beaman *et al.,* 2009). En particular, Chattopadhyay y Duflo (2004) analizan específicamente si la reserva de puestos para mujeres afecta las decisiones de política pública en los consejos de aldea, observando que las decisiones de inversión en bienes públicos locales difieren sistemáticamente según el género del líder del consejo. En aldeas donde el puesto de jefe de consejo está reservado para mujeres, la inversión se orienta más hacia bienes públicos que las mujeres valoran particularmente, como agua potable e infraestructura sanitaria, mientras que en aldeas con líderes masculinos la inversión se dirige más hacia bienes preferidos por los hombres como carreteras y educación. Beaman *et al.* (2009) documentan que la exposición a líderes femeninas reduce los estereotipos negativos sobre la efectividad del liderazgo femenino tanto entre votantes masculinos como femeninos, y aumenta las aspiraciones educativas de las niñas.

En conjunto, la evidencia de la India sugiere que las cuotas de representación paritaria pueden tener efectos sustantivos sobre políticas públicas y sobre actitudes hacia el liderazgo femenino, al menos en contextos donde: a) las mujeres tienen preferencias claramente diferenciadas de los hombres sobre políticas públicas relevantes; b) los líderes tienen poder real para influir en decisiones

de política; y c) no existen estructuras partidarias fuertemente jerárquicas que limiten la autonomía de los representantes electos.

Aunque no se dispone de estudios similares para países occidentales, dada la ausencia de este tipo de cuotas, la evidencia disponible a partir de elecciones en las que una candidata vence o pierde por unos pocos votos frente a un candidato varón sugiere que estos resultados podrían no ser aplicables a países más ricos. Por ejemplo, utilizando datos de Estados Unidos y de España respectivamente, Ferreira y Gyourko (2014) y Carozzi y Gago (2023) no observan cambios en el presupuesto en función de que sea elegido alcalde un hombre o una mujer, aunque otro estudio reciente utilizando datos de Baviera halla efectos en áreas específicas como la expansión de guarderías (Baskaran y Hessami, 2023).

3.3.2. *Consejos de administración de empresas*

En las últimas dos décadas, numerosos países europeos han introducido cuotas de género en los consejos de administración de empresas cotizadas. Noruega fue pionera en 2003 al establecer que al menos el 40% de los miembros de los consejos de administración de empresas cotizadas debían ser mujeres, con plazos específicos para el cumplimiento y amenaza de disolución para las empresas que no cumplieran (Bertrand *et al.*, 2019). Posteriormente, otros países europeos han adoptado legislaciones similares, incluyendo Finlandia, Islandia, Francia, Bélgica, Italia, los Países Bajos, Alemania, Portugal y Austria. Estos países difieren en sus umbrales específicos, plazos de implementación y mecanismos de cumplimiento, que van desde sanciones económicas hasta la posible disolución de la empresa. En España, la Ley de Igualdad de 2007 (Ley Orgánica 3/2007) contempló una cuota no vinculante del 40%, que fue reforzada en la Ley de Paridad de 2024 con la introducción de sanciones (Ley Orgánica 2/2024).

Al igual que las cuotas en el ámbito político, la evaluación de estas políticas debe considerar múltiples dimensiones. En primer lugar, ¿logran las cuotas aumentar la representación femenina en los consejos de administración? En segundo lugar, ¿afectan el desempeño o los resultados de las empresas? En tercer lugar, ¿generan efectos de expansión hacia otros niveles de la organización empresarial, aumentando la presencia de mujeres en posiciones ejecutivas o de alta dirección? Y finalmente, ¿modifican las prácticas empresariales o las políticas internas de las organizaciones?

En general, las cuotas han logrado el objetivo directo de aumentar la presencia de mujeres en los consejos de administración, aunque la experiencia

de España muestra que su efectividad es escasa cuando no son vinculantes (Conde-Ruiz *et al.,* 2020; De Cabo *et al.,* 2019). En el caso de España, la representación femenina en los consejos de administración de las empresas IBEX 35 no superó el umbral del 40% establecido en la ley de paridad hasta el año 2024. Además, esta mayor presencia en los consejos no parece haberse traducido por el momento en un acceso equivalente a las posiciones de máxima responsabilidad ejecutiva, con solo cuatro mujeres ocupando el puesto de CEO entre las empresas del IBEX 35.

La evidencia empírica más extensa proviene del caso noruego. La cuota logró aumentar significativamente la representación femenina en los consejos de administración, pasando del 9% en 2003 a aproximadamente el 40% en 2008, pero esto no se tradujo en mejoras en la representación femenina en posiciones ejecutivas o de alta dirección dentro de las empresas (Bertrand *et al.*, 2019). Estos autores tampoco encuentran efectos significativos sobre el desempeño financiero de las empresas, medido por diversos indicadores como rentabilidad, productividad laboral o valoración de mercado. Los análisis de las cuotas implementadas en otros países, como Italia (Ferrari *et al.*, 2022) y Alemania (Gibert y Fedorets, 2025), tampoco encuentran que las cuotas hayan afectado el rendimiento financiero de las empresas.

Una excepción es el trabajo de Ahern y Dittmar (2012), quienes concluyen que la cuota noruega tuvo un efecto negativo significativo sobre la valoración de mercado de las empresas afectadas. Utilizando un diseño de evento que explota el anuncio inesperado de la cuota en 2002, los autores documentan una caída en el valor bursátil de las empresas afectadas, utilizando como grupo de control empresas no cotizadas que estaban exentas, aunque sus resultados han sido cuestionados por Eckbo *et al.* (2019). Además, Bøhren y Staubo (2014) observan que algunas empresas respondieron a la cuota cambiando su forma organizacional (de cotizada a privada) para evitar estar sujetas a la regulación, lo que sugiere que los costos percibidos de cumplimiento eran sustanciales para al menos algunas empresas.

Otros estudios han analizado aspectos específicos de las cuotas noruegas. Matsa y Miller (2013) encuentran que las empresas afectadas por la cuota adoptaron políticas laborales menos agresivas, reduciendo significativamente los despidos durante la crisis financiera de 2008-2009, sugiriendo cambios en el estilo de liderazgo corporativo.

En conjunto, estos resultados sugieren que las cuotas en consejos de administración, aunque efectivas para cambiar la composición de estos órganos, tienen efectos heterogéneos sobre los resultados empresariales y un impacto limitado en transformar las estructuras organizacionales más amplias, al menos en el corto y mediano plazo. Un aspecto importante es que las cuotas en consejos de administración operan en un nivel muy alejado de las decisiones operativas diarias de las empresas. Los consejos de administración típicamente tienen funciones de supervisión y gobierno corporativo, pero no gestionan directamente las operaciones empresariales. Esta distancia entre el nivel donde opera la cuota y los niveles donde se toman las decisiones operativas puede limitar el impacto de la política sobre las prácticas empresariales y sobre las trayectorias profesionales de las mujeres en niveles inferiores de la organización.

3.3.3. *Ámbito académico*

La persistencia de las brechas de género en el mundo académico ha motivado diversas intervenciones políticas diseñadas para aumentar la proporción de mujeres en las posiciones académicas de mayor importancia, como las cátedras, frecuentemente con la esperanza de que una mayor representación femenina en los niveles más altos genere beneficios más amplios. Algunas universidades han establecido plazas de catedrático reservadas exclusivamente para mujeres[4], mientras que algunos países han vinculado la financiación de investigación a subsidios de contratación para mujeres, como Alemania desde 2012 (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2016). Adicionalmente, muchos departamentos en todo el mundo han adoptado objetivos voluntarios de equilibrio de género para contrataciones académicas *senior*.

A diferencia de los ámbitos político y empresarial, donde existe una extensa literatura empírica sobre el impacto de las cuotas de representación paritaria, la evidencia sobre los efectos de las plazas reservadas para mujeres en la academia es aún escasa.

---

[4] Por ejemplo, se han abierto plazas de catedrático reservadas para mujeres en la Universidad de Adelaida en Australia, la Universidad Tecnológica de Eindhoven en los Países Bajos, la Universidad Tecnológica de Viena en Austria, y en varias instituciones en Irlanda (Bagues *et al.*, 2025a).

Un artículo reciente investiga esta cuestión explotando el experimento natural que proporciona el sistema de habilitación centralizado de la academia española (Bagues *et al.,* 2025a). Entre 2003 y 2007, para poder ser promocionado a Profesor Titular o Catedrático, era necesario primero habilitarse en un concurso a nivel nacional, cuya evaluación era realizada por un comité seleccionado por sorteo. La ausencia de reglas de conflicto de interés permitió que algunos candidatos fueran asignados aleatoriamente a comités que incluían conexiones académicas personales (coautores, colegas o directores de tesis), lo que aumentó significativamente sus tasas de éxito en la habilitación (ver más detalles en Zinovyeva y Bagues, 2015). Dado que prácticamente todos los candidatos habilitados fueron posteriormente promocionados por sus departamentos, el sistema de habilitación generó variación cuasi-aleatoria en términos de la composición de género de los departamentos, que explotan los autores para examinar las consecuencias que tiene una mayor presencia de profesoras titulares o catedráticas en un departamento.

Bagues *et al.* (2025a) observan que, en los departamentos donde una mujer fue exógenamente promocionada a Profesora Titular, aumenta en el futuro el número de profesoras titulares y, sobre todo, de doctoras. Diez años después de la promoción a Titular, los departamentos afectados cuentan con aproximadamente una profesora titular más. Además, cada mujer promovida a Titular genera aproximadamente seis doctoras adicionales en un horizonte de 10 años, que tienen además una mayor probabilidad de hacer carrera académica y obtener plazas universitarias. En contraste, las promociones de mujeres a Catedrática no generan cambios duraderos en la composición departamental ni efectos significativos sobre las estudiantes de doctorado, sugiriendo que los efectos cascada requieren representación sostenida en niveles donde existe interacción directa con investigadoras en etapas tempranas.

Un hallazgo adicional con implicaciones importantes para el diseño de políticas es que promover investigadores que trabajan en áreas de investigación feminizadas, independientemente de su género, también ayuda a incrementar la representación femenina, particularmente en disciplinas STEM. Esto sugiere que, en ocasiones, los esfuerzos para mejorar la presencia femenina pueden ser más efectivos cuando se consideran las áreas de investigación donde las mujeres están más representadas. Si un departamento busca contratar a una mujer, pero restringe la posición a un área donde hay pocas candidatas competitivas, la búsqueda puede resultar muy difícil (Belot *et al.*, 2023).

4. CONCLUSIONES

Las cuotas de género se han convertido en una de las políticas más extendidas para promover la igualdad en posiciones de liderazgo. Este capítulo ha revisado la evidencia empírica sobre tres tipos principales de cuotas: las cuotas en listas de candidatos, las cuotas de representación paritaria y las cuotas en comités de evaluación. Los resultados indican que la efectividad de cada tipo de cuota depende críticamente del contexto institucional y de las causas específicas que explican la escasa presencia femenina en cada ámbito.

Las cuotas en listas electorales han demostrado ser efectivas para aumentar la representación femenina en concejos municipales y parlamentos sin comprometer la calidad media de los elegidos. Sin embargo, este aumento en la representación no se traslada automáticamente a posiciones de mayor poder ni genera cambios significativos en las políticas adoptadas, al menos en el corto plazo. Las cuotas de representación paritaria, por su parte, garantizan por diseño una mayor presencia de mujeres en posiciones de poder y pueden generar cambios en políticas públicas y reducir estereotipos negativos sobre el liderazgo femenino, aunque conllevan mayores riesgos de generar reacciones adversas. Finalmente, las cuotas en comités de evaluación resultan ser las menos efectivas: la evidencia empírica disponible no encuentra que beneficien a las candidatas y, paradójicamente, suponen una carga profesional desproporcionada para las pocas mujeres que han alcanzado puestos de responsabilidad.

A pesar de los avances en la comprensión de los efectos de las cuotas de género, quedan importantes preguntas pendientes. En primer lugar, existe escasa evidencia sobre el impacto de las cuotas en el medio y largo plazo. La mayor parte de los estudios disponibles analizan los efectos durante los primeros años tras la implementación de las cuotas, pero no sabemos si estos efectos persisten, se amplifican o se desvanecen con el tiempo. Es posible que las cuotas generen efectos acumulativos que solo se manifiesten después de varias décadas, cuando las mujeres que inicialmente accedieron a posiciones de entrada gracias a las cuotas alcancen posiciones de mayor responsabilidad. También es posible que, con el tiempo, la mayor visibilidad de mujeres en posiciones de liderazgo contribuya a reducir los estereotipos de género y a crear modelos de referencia para futuras generaciones.

Una segunda pregunta fundamental es si las cuotas pueden generar, con el paso del tiempo, reacciones adversas (*backlash*) o discriminación estadística

contra los grupos que pretenden beneficiar. Si las cuotas son percibidas como injustas o si generan la percepción de que las mujeres que acceden a posiciones de poder lo hacen únicamente gracias a la cuota y no por sus méritos, podrían terminar perjudicando las oportunidades profesionales de las mujeres. La evidencia disponible sobre esta cuestión es aún muy limitada.

Finalmente, resulta fundamental comprender mejor los mecanismos a través de los cuales las cuotas pueden (o no) generar cambios más amplios en las organizaciones. ¿Bajo qué condiciones una mayor presencia femenina en posiciones de entrada se traslada a posiciones de mayor poder? ¿Qué factores facilitan o dificultan que la mayor representación femenina se traduzca en cambios en las políticas adoptadas o en la cultura organizacional? Responder a estas preguntas resulta esencial para diseñar políticas más efectivas que promuevan una igualdad de género real y duradera en las posiciones de liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA

Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E. y Zhang, N. (2024). Violence against women at work. *The Quarterly Journal of Economics 139*(2), 937-991.

Ahern, K.R. y Dittmar, A.K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *The Quarterly Journal of Economics 127*(1), 137-197.

Aigner, D.J. y Cain, G.G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review 30*(2), 175-187.

Antecol, H., Bedard, K. y Stearns, J. (2018). Equal but inequitable: Who benefits from gender-neutral tenure clock stopping policies? *American Economic Review 108*(9), 2420-2441.

Archenti, N. y Tula, M.I. (2014). Effective gender quotas, varied outcomes: The impact of quota legislation in argentina. *Social Politics 21*(1), 82-105.

Babcock, L., Gelfand, M., Small, D. y Stayn, H. (2006). Gender differences in the propensity to initiate negotiations. In D.D. Cremer, M. Zeelenberg, and J.K. Murnighan (Eds.), *Social Psychology and Economics*, 239-259. Mahwah, NY: Lawrence Erlbaum Associates.

Babcock, L., Recalde, M.P., Vesterlund, L. y Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review 107*(3), 714-747.

Bagues, M. y Campa, P. (2020). Women and power: Unpopular, unwilling, or held back? A comment. *Journal of Political Economy 128*(5), 2010-2016.

Bagues, M. y Campa, P. (2021). Can gender quotas in candidate lists empower women? Evidence from a regression discontinuity design. *Journal of Public Economics 194*, 104-315.

Bagues, M. y Esteve-Volart, B. (2010). Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment. *The Review of Economic Studies 77*(4), 1301-1328.

Bagues, M., Makany, M., Vattuone, G. y Zinovyeva, N. (2025a). Women in top academic positions: Is there a trickle-down effect? Mimeo.

Bagues, M., Makany, M., Vattuone, G. y Zinovyeva, N. (2025b). Women on scientific committees: The private costs and public returns to non-promotable tasks. Mimeo.

Bagues, M. y Perez-Villadoniga, M.J. (2012). Do recruiters prefer applicants with similar skills? Evidence from a randomized natural experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization 82*(1), 12-20.

Bagues, M. y Perez-Villadoniga, M.J. (2013). Why do I like people like me? *Journal of Economic Theory 148*(3), 1292-1299.

Bagues, M., Sylos-Labini, M. y Zinovyeva, N. (2017). Does the gender composition of scientific committees matter? *American Economic Review 107*(4), 1207-1238.

Bagues, M. y Zinovyeva, N. (2025). Gender segregation in childhood friendships and the gender-equality paradox. Discussion Paper 20426, CEPR.

Baltrunaite, A., Bello, P., Casarico, A. y Profeta, P. (2019). Let the voters choose women. *Journal of Public Economics 180*, 104085.

Baskaran, T. y Hessami, Z. (2023). Women in political bodies as policymakers: Evidence from a natural experiment in municipal councils. *Review of Economics and Statistics*.

Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R. y Topalova, P. (2009). Powerful women: Does exposure reduce bias? *Quarterly Journal of Economics 124*(4), 1497-1540.

Belot, M., Kurmangaliyeva, M. y Reuter, J. (2023, November). Gender Diversity and Diversity of Ideas. *Working Paper* 16631, Institute of Labor Economics (IZA).

Bertrand, M. (2020). Gender in the twenty-first century. In *AEA Papers and proceedings*, Volume 110, 1-24.

Bertrand, M., Black, S.E., Jensen, S. y Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *Review of Economic Studies 86*(1), 191-239.

Bertrand, M., Kamenica, E. y Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *The Quarterly Journal of Economics 130*(2), 571-614.

Besley, T., Folke, O., Persson, T. y Rickne, J. (2017). Gender quotas and the crisis of the mediocre man: Theory and evidence from Sweden. *American Economic Review 107*(8), 2204-2242.

Bettinger, E.P. y Long, B.T. (2005). Do faculty serve as role models? The impact of instructor gender on female students. *American Economic Review 95*(2), 152-157.

Blackaby, D., Booth, A.L. y Frank, J. (2005). Outside offers and the gender pay gap: Empirical evidence from the UK academic labour market. *Economic Journal 115*(501), F81-F107.

Blau, F.D., Ferber, M.A. y Winkler, A.E. (2010). *The Economics of Women, Men, and Work* (6 ed.). Prentice Hall.

Bøhren, Ø. y Staubo, S. (2014). Does mandatory gender balance work? Changing organizational form to avoid board upheaval. *Journal of Corporate Finance 28*, 152-168.

Born, A., Ranehill, E. y Sandberg, A. (2022). Gender and willingness to lead: Does the gender composition of teams matter? *Review of Economics and Statistics 104*(2), 259-275.

Bosquet, C., Combes, P.-P. y García-Peñalosa, C. (2019). Gender and promotions: Evidence from academic economists in France. *The Scandinavian Journal of Economics 121*(3), 1020-1053.

Broder, I.E. (1993). Review of NSF economics proposals: Gender and institutional patterns. *American Economic Review 83*(4), 964-970.

Buser, T., Niederle, M. y Oosterbeek, H. (2014). Gender, competitiveness, and career choices. *Quarterly Journal of Economics 129*(3), 1409-1447.

Card, D., DellaVigna, S., Funk, P. y Iriberri, N. (2020). Are referees and editors in economics gender neutral? *The Quarterly Journal of Economics 135*(1), 269-327.

Carozzi, F. y Gago, A. (2023). Who promotes gender-sensitive policies? *Journal of Economic Behavior & Organization 206*, 371-405.

Carrell, S.E., Page, M.E. y West, J.E. (2010). Sex and science: How professor gender perpetuates the gender gap. *Quarterly Journal of Economics 125*(3), 1101-1144.

Chattopadhyay, R. y Duflo, E. (2004). Women as policy makers: Evidence from a randomized policy experiment in India. *Econometrica 72*(5), 1409-1443.

Conde-Ruiz, J.I., García, M. y Yáñez, M. (2020). Does a "soft" board gender quotas policy work? *Applied Economic Analysis 28*(82), 46-68.

Dahlerup, D. (2006). *Women, Quotas and Politics*. London: Routledge.

Dahlerup, D. y Freidenvall, L. (2013). *Atlas of Electoral Gender Quotas*. Stockholm: International IDEA.

De Cabo, R.M., Terjesen, S., Escot, L. y Gimeno, R. (2019). Do 'soft law'board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. *European Management Journal 37*(5), 611-624.

De Paola, M., Ponzo, M. y Scoppa, V. (2015). Gender differences in attitudes towards competition: Evidence from the Italian scientific qualification. *Discussion Paper* 8859, IZA.

Deschamps, E. (2024). Gender quotas in hiring committees: A backlash? *Journal of Public Economics 229*, 105026.

Devlin, H. (2018, October). Donna Strickland: Nobel winner says she never thought to become full professor. *The Guardian*.

Eckbo, B.E., Nygaard, K. y Thorburn, K.S. (2019). Board gender-balancing and firm value. Mimeo.

Esteve-Volart, B. y Bagues, M. (2012). Are women pawns in the political game? Evidence from elections to the Spanish Senate. *Journal of Public Economics 96*(3-4), 387-399.

European Commission (2024). She Figures 2024: Gender in research and innovation: Statistics and indicators. Technical report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Exley, C.L. y Nielsen, K. (2024). The gender gap in confidence: Expected but not accounted for. *American Economic Review 114*(3), 851-885.

Ferrari, G., Ferraro, V., Profeta, P. y Pronzato, C. (2022). Do board gender quotas matter? Selection, performance, and stock market effects. *Management Science 68*(8), 5618-5643.

Ferreira, F. y Gyourko, J. (2014). Does gender matter for political leadership? The case of US mayors. *Journal of Public Economics 112*, 24-39.

Folke, O. y Rickne, J. (2020). All the single ladies: Job promotions and the durability of marriage. *American Economic Journal: Applied Economics 12*(1), 260-287.

Folke, O. y Rickne, J. (2022). Sexual harassment and gender inequality in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics 137*(4), 2163-2212.

Fortune (2025, June). Women CEOs run 11% of Fortune 500 companies in 2025.

Funk, P. y Gathmann, C. (2015). Gender gaps in policy making: Evidence from direct democracy in switzerland. *Economic Policy 30*(81), 141-181.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016). Pakt für forschung und innovation. Technical report, German Joint Science Conference.

Gibert, A. y Fedorets, A. (2025). Lifting women up: gender quotas and the advancement of women on corporate boards. *Corporate Governance: An International Review 33*(3), 407-435.

Ginther, D.K., Currie, J., Blau, F.D. y Croson, R. (2020). Can mentoring help female assistant professors in economics? An evaluation by randomized trial. *AEA Papers and Proceedings 110*, 205-209.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review 104*(4), 1091-1119.

Goldin, C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton University Press.

Gorecki, M.A. y Kukołowicz, P. (2014). Gender quotas, candidate background and the election of women: A paradox of gender quotas in open-list proportional representation systems. *Electoral Studies 36*, 65-80.

International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), Inter-Parliamentary Union, and Stockholm University (2024). The quota project: Global database of quotas for women. https://www.quotaproject.org.

Johnson, S.K., Hekman, D.R. y Chan, E.T. (2016). If there's only one woman in your candidate pool, there's statistically no chance she'll be hired. *Harvard Business Review 26*(04), 1-7.

Jones, M.P. (2004). Applying quotas: Gender quotas as a global phenomenon. *International Political Science Review 25*(1), 5-29.

Jones, M.P. (2009). Gender quotas, electoral laws, and the election of women: Evidence from the Latin American vanguard. *Comparative Political Studies 42*(1), 56-81.

Kansikas, C. y Bagues, M.F. (2024). Can term limits accelerate women's access to top political positions? Quasi-experimental evidence from Italy. *CEPR Discussion Paper* 19306, Centre for Economic Policy Research, London.

Krook, M.L. (2009). *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. New York: Oxford University Press.

Lassébie, J. (2020). Gender quotas and the selection of local politicians: Evidence from french municipal elections. *European Journal of Political Economy 62*, 101842.

Le Pennec, C. y Pons, V. (2022). Electoral bias against women: A new measure based on nationwide election results. *Management Science*.

Lippmann, Q. (2022). Gender and lawmaking in times of quotas. *Journal of Public Economics 207*, 104610.

Lucas, B.J., Berry, Z., Giurge, L.M. y Chugh, D. (2021). A longer shortlist increases the consideration of female candidates in male-dominant domains. *Nature Human Behaviour 5*(6), 736-742.

Mason, M.A., Wolfinger, N.H. y Goulden, M. (2013). *Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Matland, R.E. (2006). Women's representation in national legislatures: Developed and developing countries. In M. Sawer, M. Tremblay, and L. Trimble (Eds.), *Women, Politics, and Public Policy: The Political Struggles of Canadian Women*, 93-111. Vancouver: UBC Press.

Matsa, D.A. y Miller, A.R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics 5*(3), 136-169.

Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J. y Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences 109*(41), 16474-16479.

Murray, R. (2010). Cracking the highest glass ceiling: A global comparison of women's campaigns for executive office. *ABC-CLIO*.

Murray, R. (2012). Parity and legislative competence in France. *Parliamentary Affairs 65*(1), 6-23.

Niederle, M. y Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics 122*(3), 1067-1101.

O'Brien, D.Z. y Rickne, J. (2016). Gender quotas and women's political leadership. *American Political Science Review 110*(1), 112-126.

Pande, R. (2003). Can mandated political representation increase policy influence for disadvantaged minorities? Theory and evidence from India. *American Economic Review 93*(4), 1132-1151.

Porter, C. y Serra, D. (2020). Gender differences in the choice of major: The importance of female role models. *American Economic Journal: Applied Economics 12*(3), 226-254.

Reuben, E., Sapienza, P. y Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences 111*(12), 4403-4408.

Schwindt-Bayer, L.A. (2009). Making quotas work: The effect of gender quota laws on the election of women. *Legislative Studies Quarterly 34*(1), 5-28.

Streitfeld, D. (2015, July). Tech companies sign white house pledge to expand diversity. *The New York Times*.

UN Women (2025). Facts and figures: Women's leadership and political participation. Accessed October 2025.

U.S. Department of Education (2022). National Center for Education Statistics, Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS), Human Resources Component, Table 315.20.

U.S. National Science Foundation (2024). Doctorate recipients from U.S. universities: 2023.

Technical Report NSF 25-300, National Center for Science and Engineering Statistics (NCSES), Alexandria, VA.

Vernos, I. (2013). Quotas are questionable. *Nature 495*(7439), 39-39.

Wasserman, M. (2023). Hours constraints, occupational choice, and gender: Evidence from medical residents. *The Review of Economic Studies 90*(3), 1535-1568.

Williams, W.M. y Ceci, S.J. (2015). National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on stem tenure track. *Proceedings of the National Academy of Sciences 112*(17), 5360-5365.

Woolley, A.W., Chabris, C.F., Pentland, A., Hashmi, N. y Malone, T.W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science 330*(6004), 686-688.

World Values Survey Association (2022). World Values Survey Wave 7: 2017-2022.

Zinovyeva, N. y Bagues, M. (2015). The role of connections in academic promotions. *American Economic Journal: Applied Economics 7*(2), 264-292.

Zinovyeva, N. y Tverdostup, M. (2021). Gender identity, coworking spouses, and relative income within households. *American Economic Journal: Applied Economics 13*(4), 258-284.

Capítulo 10
LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN SALUD

Laia Maynou
Universitat de Barcelona
https://orcid.org/0000-0002-0447-2959

Judit Vall Castelló
Universitat de Barcelona
https://orcid.org/0000-0002-1925-1657

1. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades de género en salud constituyen uno de los retos más persistentes en la intersección entre economía, medicina y políticas públicas. En la última década, gracias al impulso de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Unión Europea y el Foro Económico Mundial, la salud de las mujeres se ha situado en el centro del debate sobre desarrollo sostenible y equidad (World Economic Forum, 2024). Los gobiernos comienzan a reconocer que la falta de inversión en salud femenina no solo constituye una injusticia social, sino también un lastre económico. Algunos países, como el Reino Unido, han desarrollado estrategias específicas para mejorar la salud de las mujeres, ofreciendo ejemplos de buenas prácticas, aunque todavía excepcionales en el panorama internacional. La *Women's Health Strategy for England* establece una hoja de ruta a diez años para abordar las desigualdades de género en salud, mejorar el acceso a servicios, y fomentar la investigación biomédica centrada en las mujeres (Department of Health and Social Care, 2022). Esta estrategia se basa en una amplia consulta pública en la que el 84% de las participantes afirmaron que no se sentían escuchadas por los profesionales sanitarios. Entre sus prioridades se incluyen la salud menstrual, la menopausia, la salud mental, el cáncer, y el impacto de la violencia de género, así como el compromiso de mejorar la formación del personal sanitario y la recopilación de datos desagregados por sexo.

Este capítulo adopta una perspectiva global y multidisciplinar con el objetivo de entender cómo las estructuras sociales, económicas e institucionales reproducen brechas que afectan de manera desproporcionada a la salud de las mujeres, con implicaciones directas en su bienestar, productividad y autonomía.

En la primera parte del capítulo revisamos la evidencia sobre las causas de las diferencias de género en salud, analizando sus causas estructurales, documentando su impacto económico y social y explorando posibles vías de acción. En esta primera parte, nos centramos específicamente en los análisis descriptivos existentes en la extensa literatura médica que aborda las diferencias de género en salud. Aunque estos estudios no establecen relaciones causales, ofrecen resultados intuitivos y robustos que permiten identificar patrones persistentes de desigualdad y orientar la formulación de hipótesis económicas. Al mismo tiempo, esta evidencia resulta particularmente útil para fundamentar la necesidad de políticas específicas.

En la segunda parte del capítulo, se presentan datos comparativos sobre variables clave de salud –como la esperanza de vida, la mortalidad general y evitable, la incidencia de cáncer, la salud autopercibida, los comportamientos de riesgo y la utilización de servicios sanitarios y medicamentos–. Estos indicadores permiten documentar de manera concreta las diferencias observadas entre mujeres y hombres, así como explorar algunas de las posibles explicaciones detrás de estas brechas.

La tercera sección del capítulo se centra en la evidencia causal publicada en economía sobre los orígenes y determinantes de las diferencias de género en salud. Aunque esta literatura es aún minoritaria, aporta herramientas metodológicas valiosas para identificar mecanismos causales. Su escasa presencia se debe, en parte, a la complejidad del acceso y manejo de datos de salud, así como a las dificultades para encontrar estrategias de identificación robustas en un ámbito como el sanitario, donde no se observan con frecuencia cambios exógenos que permitan evaluar efectos causales de manera convincente.

Finalmente, cerramos el capítulo con las vías de acción y retos de futuro, destacando la importancia de incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de salud.

2. LA PARADOJA DE LA SALUD FEMENINA Y SUS CAUSAS ESTRUCTURALES

A nivel mundial, los datos nos muestran que las mujeres viven en promedio un 8% más que los hombres (73,8 frente a 68,4 años). Sin embargo, esta ventaja en esperanza de vida se acompaña de un mayor número de años en mala salud o con discapacidad. Según estimaciones recientes del McKinsey Health Institute y el Foro Económico Mundial, las mujeres pasan aproximadamente un 25% más de su vida con limitaciones funcionales o problemas de salud en comparación con los hombres (World Economic Forum, 2025). Más de la mitad de estas diferencias se concentran en la edad laboral (20-64 años), lo que sugiere que no pueden atribuirse exclusivamente a la mayor longevidad femenina, sino a factores sociales, económicos e institucionales.

Esta paradoja cuestiona el supuesto de que vivir más tiempo equivale necesariamente a vivir mejor. Desde una perspectiva de economía del género, resulta fundamental analizar cómo las desigualdades en salud impactan en la capacidad productiva de las mujeres, en su participación laboral y en su bienestar a lo largo de todo el ciclo vital.

2.1. Causas estructurales de la desigualdad en salud

La literatura reciente ha identificado tres causas principales que explican la brecha de género en salud: la falta de evidencia científica, las diferencias en la efectividad de los tratamientos y los sesgos en el acceso y la calidad de la atención médica (Criado-Pérez, 2019; World Economic Forum, 2024).

En primer lugar, existe un déficit histórico de datos sobre la incidencia de las enfermedades y la eficacia de los medicamentos en mujeres. Aunque las mujeres representan aproximadamente el 50% de los casos de enfermedades coronarias, apenas constituyen un 25% de los participantes en ensayos clínicos (Liu y DiPietro Mager, 2016). Aunque ahora se exige la inclusión de mujeres en los ensayos clínicos, esto no siempre se traduce en análisis desagregados por sexo, lo que limita la aplicabilidad de los resultados. Una revisión sistemática reciente encontró que la tasa media de inclusión femenina en ensayos clínicos aleatorizados fue del 41%, con cifras aún más bajas en estudios con participantes de mayor edad (Daitch *et al.,* 2022). Esta infrarepresentación es especialmente preocupante en campos como las enfermedades cardiovasculares, endocrinas y respiratorias. Además, el estudio identificó que algunos de los ensayos clínicos

ni siquiera reportaban el número de mujeres incluidas, lo que refleja una falta de transparencia persistente. Los autores concluyen que esta baja participación femenina puede generar una carencia crítica de conocimiento sobre los efectos adversos y el perfil beneficio/riesgo de los tratamientos en mujeres, especialmente en edades avanzadas.

Esta subrepresentación de las mujeres en los ensayos clínicos también sirve de justificación para que muchos estudios no reporten resultados desagregados por sexo, reforzando la invisibilidad de las diferencias de género en salud y contribuyendo al infrafinanciamiento de la investigación biomédica orientada a problemáticas femeninas. Un estudio reciente sobre la asignación de fondos por parte del U.S. National Institutes of Health (NIH) revela que, en casi tres cuartas partes de los casos en que una enfermedad afecta predominantemente a un sexo, el patrón de financiación favorece a los hombres (Mirin, 2020). Las enfermedades que afectan mayoritariamente a mujeres –como la endometriosis, el síndrome premenstrual o la fatiga crónica– reciben sistemáticamente menos fondos en relación con su carga de enfermedad. Por ejemplo, los cánceres ginecológicos (ovárico, cervical, uterino) ocupan posiciones muy bajas en el ranking de financiación ajustada por años de vida perdidos, mientras que el cáncer de próstata ocupa el primer lugar. Esta disparidad no solo refleja sesgos históricos en la investigación, sino que perpetúa la invisibilidad de las condiciones femeninas en la agenda científica.

En segundo lugar, la falta de datos diferenciados se traduce en diferencias significativas en la efectividad de los tratamientos. Desde el año 2000, los efectos adversos de medicamentos aprobados por la U.S. Food and Drug Administration afectan un 52% más a mujeres que a hombres, y los efectos adversos graves o mortales son un 36% más frecuentes en ellas (Zucker y Prendergast, 2023). Esta disparidad se explica, en gran parte, por diferencias en la farmacocinética: las mujeres, al recibir la misma dosis que los hombres, tienden a presentar concentraciones plasmáticas más elevadas y tiempos de eliminación más prolongados. En un análisis de 86 fármacos, el 96% de aquellos con mayores valores farmacocinéticos en mujeres se asociaron con una mayor incidencia de reacciones adversas en ellas. La ausencia de ajustes de dosis basados en sexo y la falta de análisis estratificados en los ensayos clínicos contribuyen a una sobremedicación sistemática de las mujeres y a un perfil de seguridad menos favorable.

Finalmente, la desigualdad se refleja en el acceso y la calidad de la atención médica.

Estudios recientes demuestran que las mujeres reciben diagnósticos con retraso en más de 700 enfermedades. En Dinamarca, por ejemplo, Westergaard *et al.* (2019) analizaron registros médicos de toda la población y encontraron que el diagnóstico de cáncer llega 2,5 años más tarde en mujeres que en hombres, y el de diabetes con un retraso de 4,5 años. Este estudio destaca cómo los síntomas femeninos son frecuentemente considerados "atípicos" o menos urgentes, lo que contribuye a una atención tardía y menos eficaz. Estos sesgos clínicos no solo deterioran el pronóstico de salud, sino que también generan sobrecostes económicos y sociales.

Además, la literatura reciente muestra que estas diferencias afectan transversalmente a múltiples áreas clínicas. En enfermedades cardiovasculares, por ejemplo, las mujeres presentan síntomas distintos y menos reconocidos, lo que lleva a diagnósticos erróneos o tardíos y a una mayor mortalidad hospitalaria (Rached *et al*., 2025; Regitz-Zagrosek, 2012). Tal como destaca Rached *et al*. (2025), las mujeres suelen presentar factores de riesgo biológicos y psicosociales específicos que no se reconocen adecuadamente en las evaluaciones estándar. Los datos emergentes apoyan el desarrollo de herramientas específicas por sexo y de intervenciones más tempranas adaptadas a estas diferencias. Esta revisión subraya la necesidad de un enfoque más matizado y sensible al sexo en la prevención y el tratamiento de las enfermedades cardiovasculares. También se ha documentado que las mujeres con diabetes tipo 1 tienen un mayor riesgo de eventos vasculares y peor control glucémico, a pesar de recibir cuidados similares en términos de procesos diagnósticos (Bak *et al*., 2023).

Estos sesgos clínicos no solo deterioran el pronóstico de salud, sino que también generan sobrecostes económicos y sociales. Al reevaluar los marcos tradicionales de riesgo e incorporar factores específicos femeninos y contribuyentes infravalorados, se puede mejorar el pronóstico y cerrar la brecha persistente en la atención médica para las mujeres.

2.2. Impacto económico y social

Las desigualdades de género en salud tienen efectos que trascienden el ámbito sanitario. Repercuten en la participación laboral, la productividad y las oportunidades profesionales de las mujeres. De acuerdo con estimaciones recientes, cerrar la brecha de género en salud podría generar un aumento del 1,7% en el PIB mundial, con un retorno económico de tres dólares por cada dólar invertido

en la salud de las mujeres (World Economic Forum, 2025). Estos cálculos reflejan que mejorar la salud femenina no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia de crecimiento económico sostenible.

2.3. Momentos críticos en el ciclo vital de las mujeres: maternidad y menopausia

Las desigualdades en salud se intensifican en momentos críticos de la vida de las mujeres, como la maternidad y la menopausia.

La literatura económica ha documentado ampliamente la *child penalty*: tras el nacimiento del primer hijo, las mujeres sufren caídas persistentes en empleo e ingresos, mientras que los hombres no experimentan cambios equivalentes (Kleven *et al*., 2019; Angelov *et al.,* 2016). Ahammer *et al.* (2023), utilizando datos administrativos de Austria y Dinamarca, muestran que la maternidad genera un aumento sostenido en el consumo de antidepresivos: hasta un 93% más en Austria y un 65% más en Dinamarca, en comparación con los padres. Esta penalización se mantiene durante al menos nueve años tras el nacimiento del primer hijo.

Lo más relevante es que estos efectos no se explican por diferencias en el comportamiento de búsqueda de ayuda médica ni por factores biológicos como la depresión postparto. De hecho, madres adoptivas –que no experimentan los efectos físicos del parto– también presentan penalizaciones similares. Esto sugiere que el origen de la brecha está en el estrés psicológico asociado a la crianza, la carga cognitiva y emocional, y la desigual distribución de responsabilidades parentales.

Además, el estudio muestra que las madres que toman permisos de maternidad más largos –en contextos donde ya existía una duración extensa– presentan mayores tasas de prescripción de antidepresivos a largo plazo. En Austria, una reforma que extendió el permiso de maternidad de 18 a 30 meses provocó un aumento significativo en los años con tratamiento antidepresivo durante la década posterior al nacimiento. Estos efectos no se observan en los padres, lo que refuerza la hipótesis de que la inversión intensiva en cuidados, cuando no está acompañada de corresponsabilidad, puede tener consecuencias negativas en la salud mental de las mujeres. Este hallazgo indica que los costes de la maternidad no se limitan al mercado laboral, sino que también incluyen consecuencias duraderas en el bienestar psicológico.

En el otro extremo del ciclo reproductivo, la menopausia constituye un segundo punto crítico. El trabajo de Conti *et al.* (2025), utilizando datos poblacionales de Noruega y Suecia y un diseño cuasiexperimental, demuestra que un diagnóstico relacionado con la menopausia provoca una caída persistente del 10% en ingresos cuatro años después del diagnóstico, además de un aumento en la dependencia de transferencias sociales. Estos efectos son especialmente severos para mujeres con menor nivel educativo, lo que revela un claro gradiente socioeconómico en la *menopause penalty*.

Complementariamente, Torres-Frasele (2025) analiza datos del Health and Retirement Study (HRS) en Estados Unidos y encuentra que la menopausia acelera el deterioro de la salud física de forma significativa: el ritmo de aparición de condiciones médicas se triplica tras la menopausia. Además, cada año posterior se asocia con una reducción de casi 2 puntos porcentuales en la probabilidad de trabajar, acumulando una caída del 18% en diez años.

Finalmente, Abrahamsson *et al*. (2025) muestran que el inicio de la menopausia está asociado con descensos en ingresos, aumento de bajas médicas y mayor prevalencia de diagnósticos relacionados con la menopausia. Sin embargo, las mujeres que no presentan síntomas o que buscan atención médica de forma temprana no sufren pérdidas salariales. Esto sugiere que las políticas de concienciación y acceso oportuno a tratamiento pueden mitigar los efectos negativos de la menopausia sobre la trayectoria laboral, al menos para las mujeres con síntomas leves.

En conjunto, estos estudios revelan que la menopausia no solo tiene implicaciones clínicas, sino también profundas consecuencias económicas para las mujeres de mediana edad. Mejorar el acceso a atención especializada, promover la detección precoz y reducir el estigma asociado a esta etapa vital son medidas clave para avanzar en equidad en salud y empleo.

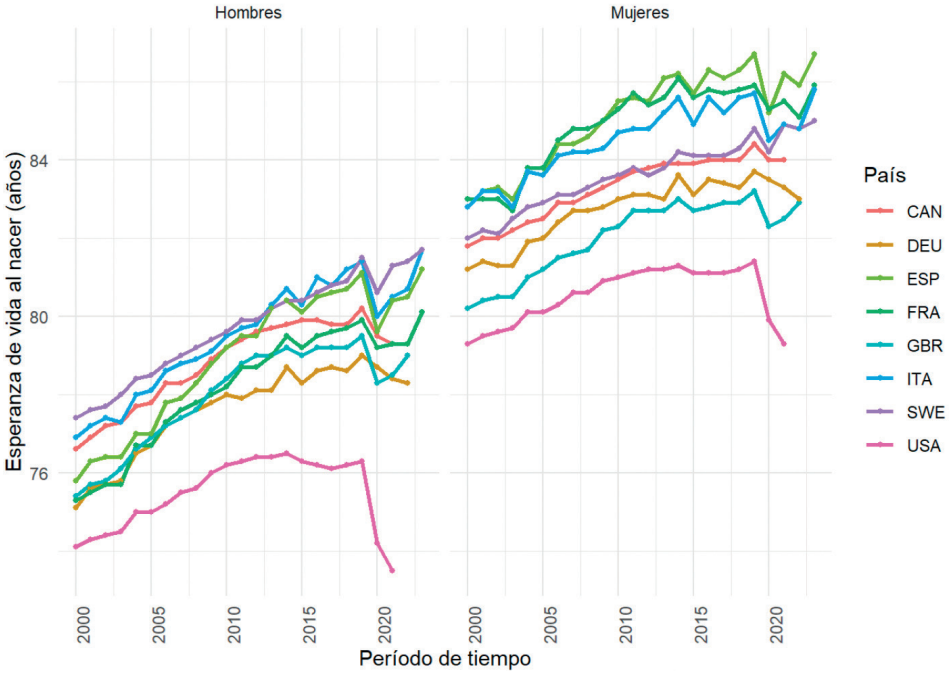
3. EVOLUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES EN SALUD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

3.1. Esperanza de vida y mortalidad

La esperanza de vida al nacer es uno de los indicadores más utilizados para medir el bienestar y los resultados en salud. La figura 1 muestra su evolución entre 2000 y 2020 en ocho países desarrollados, diferenciada por sexo. Se observan dos patrones claros: 1) un aumento generalizado en ambos sexos, aunque con cierta

desaceleración e incluso retrocesos en años recientes; y 2) una ventaja persistente de las mujeres sobre los hombres en todos los países. Esta brecha supera los cinco años en España (ESP), Francia (FRA) e Italia (ITA), mientras que en Suecia (SWE) y Reino Unido (GBR) resulta menos pronunciada. Estados Unidos (USA) destaca por niveles de esperanza de vida más bajos y por un descenso claro desde 2015, más acusado en mujeres, asociado a factores como la crisis de opioides, enfermedades metabólicas o deficiencias estructurales en el sistema sanitario.

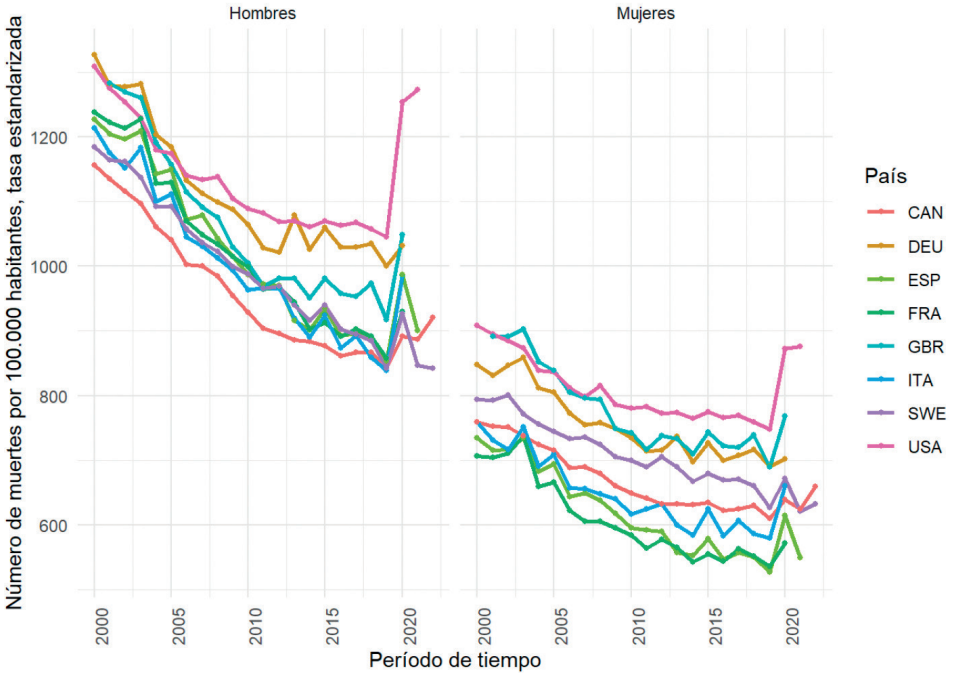
Figura 1. Esperanza de vida.



Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

La figura 2 presenta la evolución de las tasas de mortalidad estandarizadas por edad. En todos los países y en ambos sexos se observa un descenso sostenido entre 2000 y 2019, con niveles sistemáticamente más altos en hombres. La reducción ha sido mayor en ellos, lo que ha contribuido a acortar la brecha de género. España, Italia y Francia registran las tasas más bajas, mientras que Estados Unidos presenta niveles persistentemente elevados. En 2020, la mortalidad aumenta en todos los países, aunque de manera mucho más pronunciada en Estados Unidos, reflejando el impacto de la pandemia de Covid-19.

Figura 2. Mortalidad.

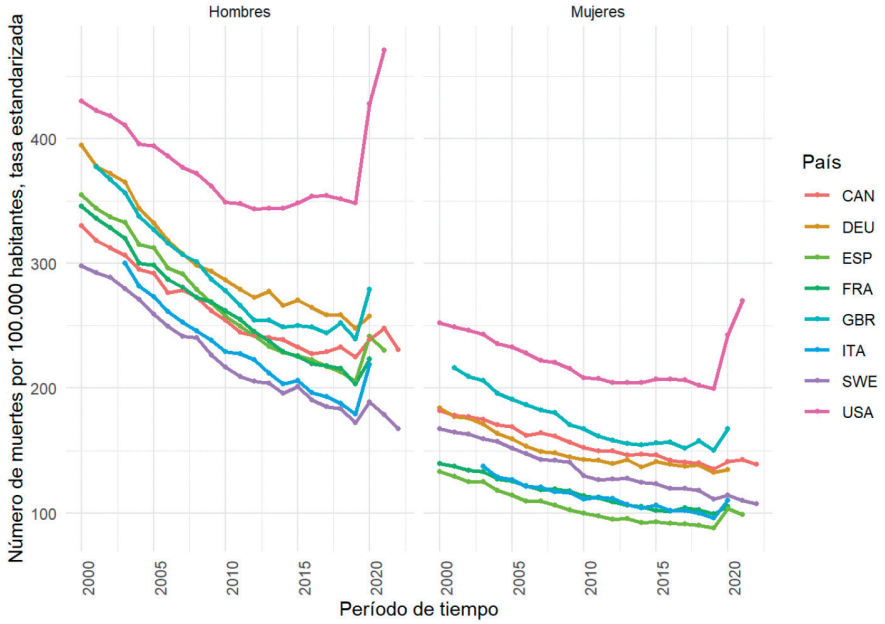


Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

Un patrón similar se observa en la mortalidad evitable (figura 3). Tanto hombres como mujeres han experimentado descensos, aunque los hombres mantienen tasas más altas y una reducción más pronunciada en términos relativos. Las diferencias entre países son más marcadas en este indicador: España, Italia y Francia destacan por sus bajos niveles, mientras que Estados Unidos registra los más elevados. Al igual que en la mortalidad general, en 2020 se aprecia un repunte en todos los países.

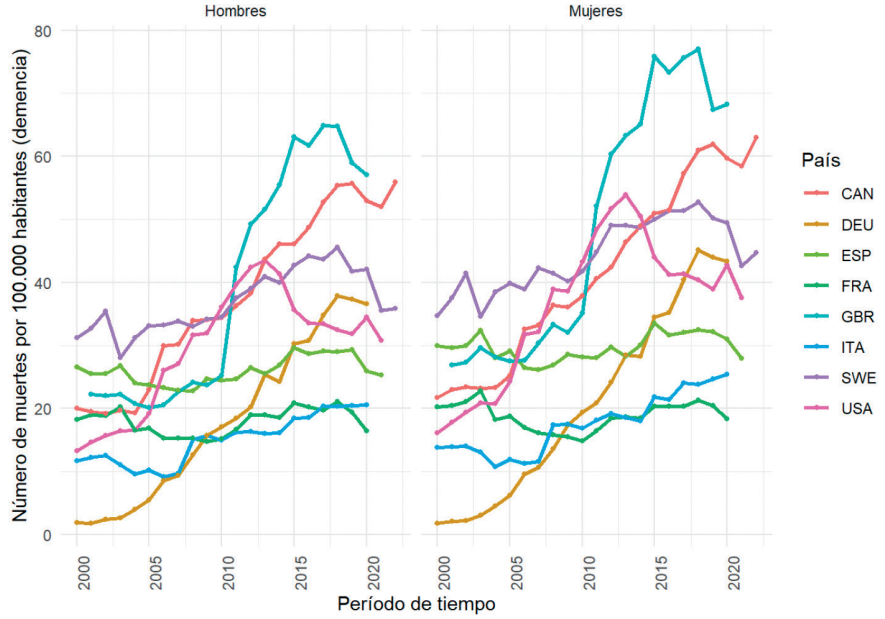
En contraste, la mortalidad por enfermedades neurodegenerativas muestra tendencias crecientes. En el caso de la demencia (figura 4) y el Alzheimer (figura 5), las tasas son más altas en mujeres de forma persistente, reflejando su mayor vulnerabilidad en edades avanzadas. Reino Unido destaca por los niveles más altos de mortalidad por demencia, mientras que Estados Unidos lidera en Alzheimer, con incrementos acusados en mujeres a partir de 2010. En cambio, en la mortalidad por Parkinson (figura 6) el patrón se invierte: los hombres presentan tasas sistemáticamente más altas en todos los países, especialmente en Estados Unidos y Canadá (CAN).

Figura 3. Mortalidad evitable.



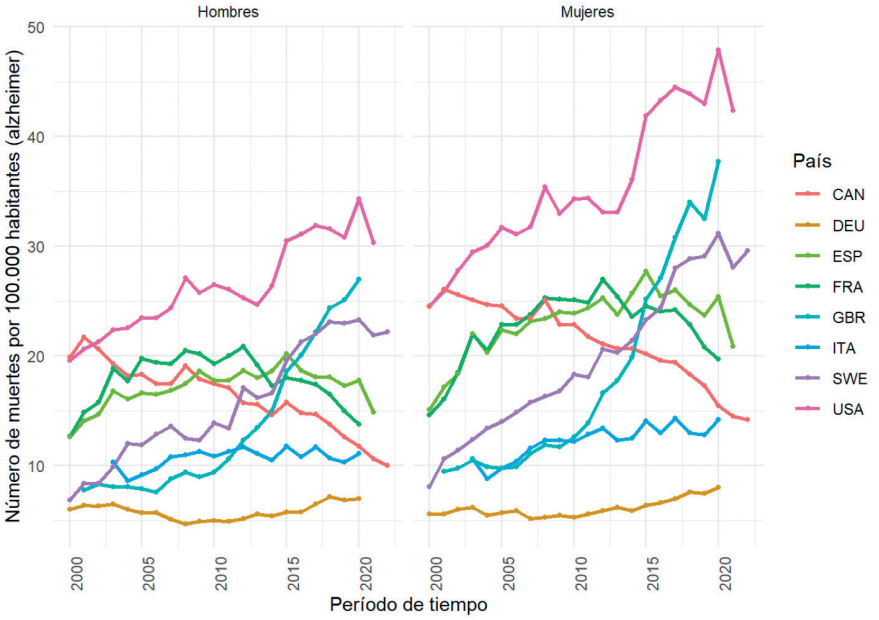
Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

Figura 4. Mortalidad por demencia.



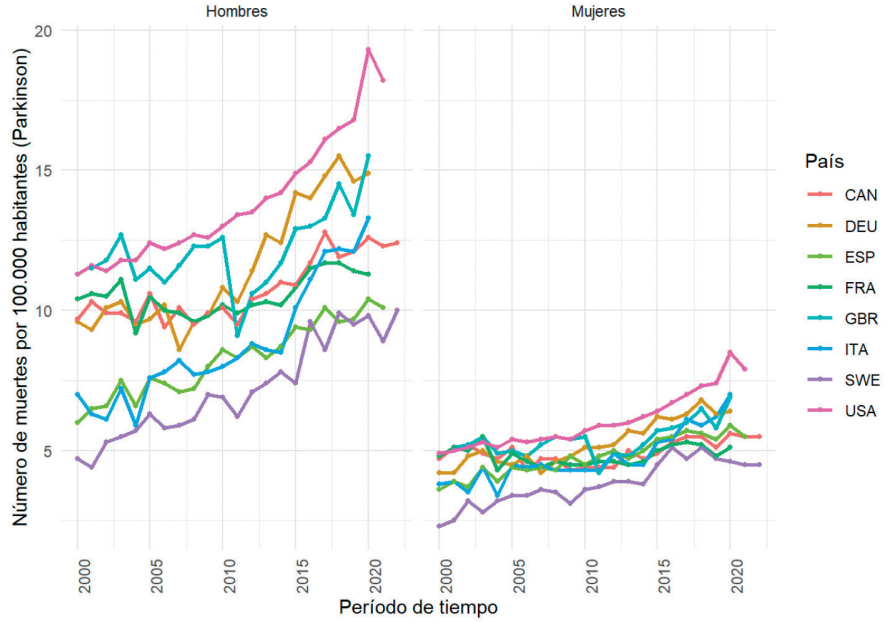
Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

Figura 5. Mortalidad por Alzheimer.



Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

Figura 6. Mortalidad por Parkinson.

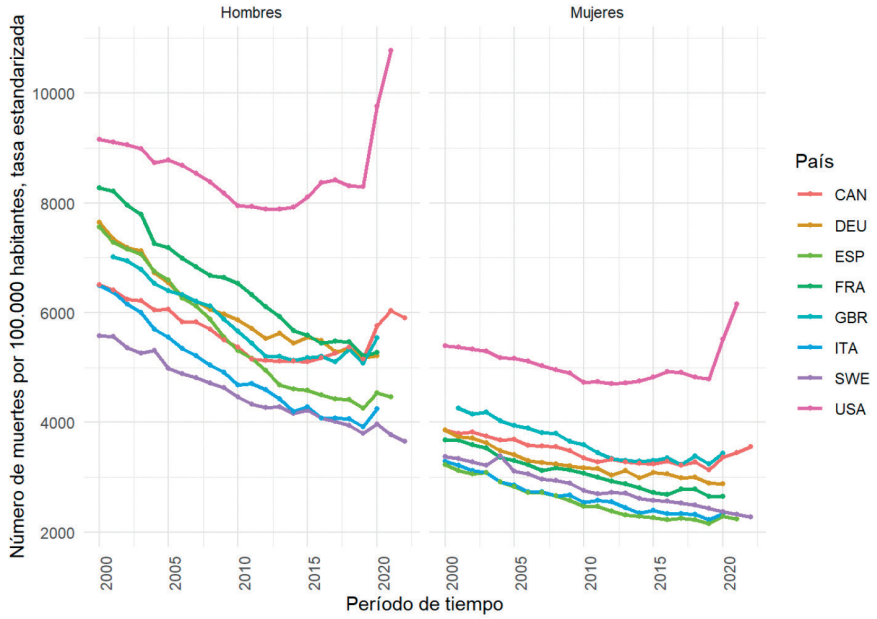


Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

Los indicadores de mortalidad prematura, medidos como años potenciales de vida perdidos (APVP), confirman la mayor vulnerabilidad masculina. Como se muestra en la figura 7, aunque las tasas han disminuido en las últimas dos décadas para ambos sexos, estas siguen siendo claramente superiores en hombres. Estados Unidos presenta de nuevo los niveles más elevados, mientras que España, Italia y Suecia destacan por sus valores bajos. En 2020 se observa un repunte generalizado, vinculado a la pandemia y a los efectos indirectos de esta.

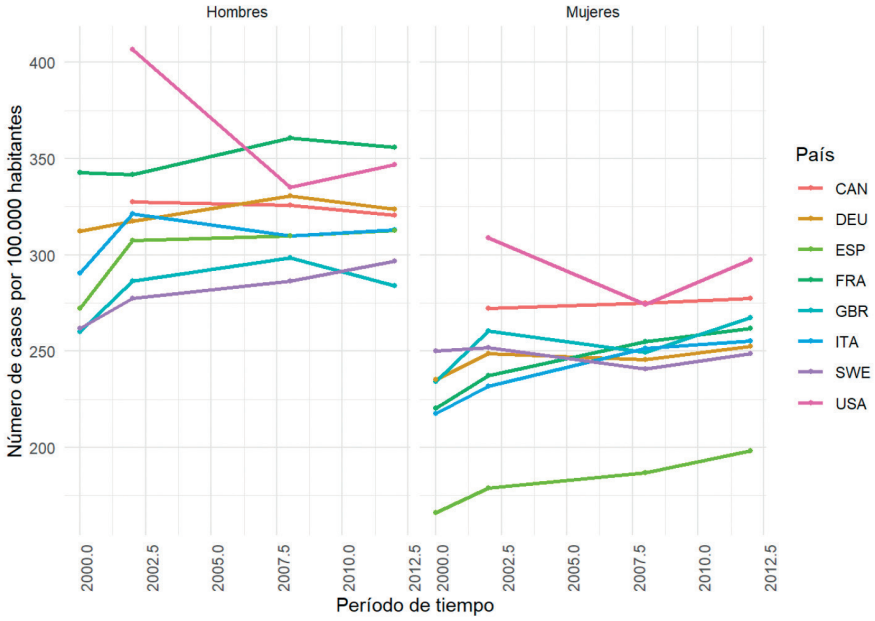
En relación con el cáncer, la figura 8 muestra que la incidencia ha permanecido relativamente estable o con ligeros aumentos, siendo sistemáticamente mayor en hombres. Estados Unidos presenta inicialmente las tasas más altas, aunque con un descenso hasta 2010 seguido de un repunte. La mortalidad por cáncer (figura 9), en cambio, ha disminuido de manera sostenida en todos los países y ambos sexos, más acentuadamente en hombres. España se sitúa con las tasas más bajas en el caso de las mujeres, y Reino Unido con algunas de las más elevadas, también sobre todo en mujeres. La reducción de la mortalidad, pese a la estabilidad en la incidencia, refleja avances en detección temprana, tratamientos y supervivencia.

Figura 7. Años potenciales de vida perdidos.



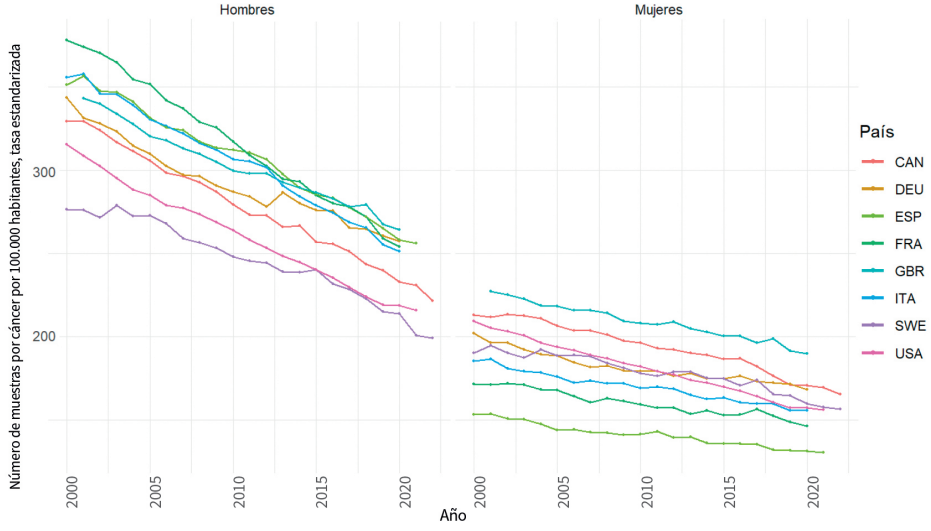
Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

Figura 8. Incidencia de cáncer.



Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

Figura 9. Mortalidad de cáncer.



Fuente: Elaboración propia con datos de la OECD Health Statistics (OECD, 2024).

En conjunto, los indicadores de esperanza de vida y mortalidad muestran que, aunque las mujeres mantienen una ventaja clara en longevidad y niveles más bajos de mortalidad general y prematura, enfrentan una carga mayor en enfermedades neurodegenerativas. Estas dinámicas subrayan que la mayor esperanza de vida femenina no siempre implica una mejor salud, y que las desigualdades de género en salud dependen tanto de determinantes biológicos como de factores sociales, conductuales y estructurales.

3.2. Salud autopercibida y comportamientos de riesgo

La figura 10 muestra la evolución de la proporción de personas que reportan buena o muy buena salud autopercibida, diferenciada por sexo, edad y país. Entre la población de 16 años o más, los hombres suelen declarar mejor salud que las mujeres, con una brecha relativamente pequeña y estable a lo largo del tiempo. En todo caso, en los seis países analizados, entre el 60% y el 80% de la población afirma tener una salud buena o muy buena. Suecia y Reino Unido registran las proporciones más altas, mientras que Alemania presenta valores más bajos. A nivel temporal, la mayoría de los países mantiene niveles estables, aunque Italia muestra una mejora sostenida y Suecia un leve descenso.

En el grupo de mayores de 65 años, las proporciones son menores, como cabría esperar, pero se observa una tendencia general de mejora, más clara que en los adultos jóvenes. Suecia y Reino Unido mantienen valores relativamente altos, mientras que Italia y España, pese a situarse en niveles bajos, presentan avances significativos. En conjunto, los resultados sugieren que, pese al envejecimiento poblacional, la percepción de buena salud en mayores ha mejorado en muchos países, aunque persisten desigualdades por sexo y entre contextos nacionales.

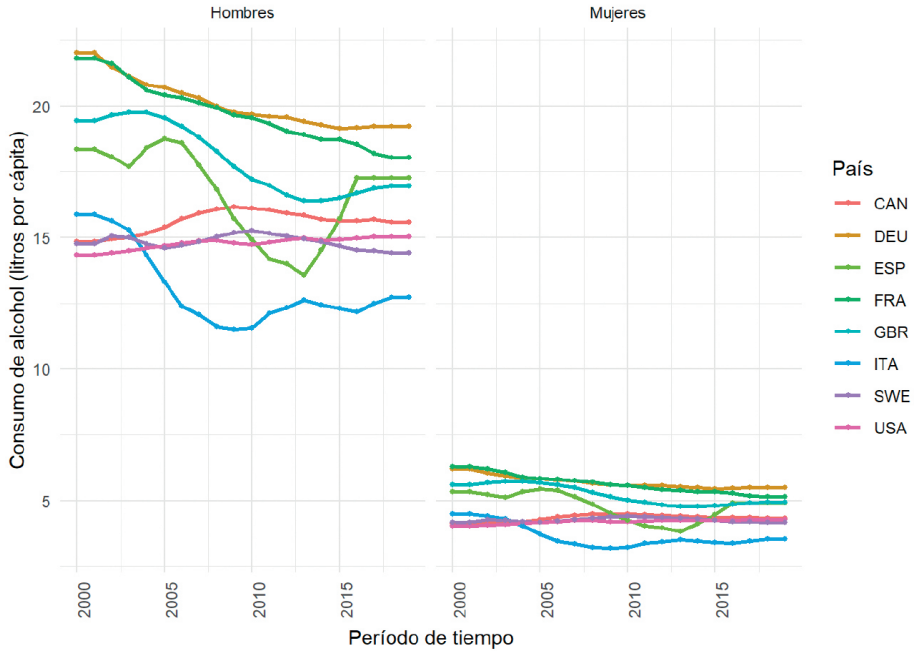
En cuanto a los comportamientos de riesgo, el consumo de alcohol (figura 11) es sistemáticamente más alto en hombres que en mujeres en todos los países. En general, se observa una tendencia descendente en hombres y niveles más bajos y estables en mujeres. Francia y Alemania registran los consumos más elevados, aunque en descenso, mientras que Italia y Suecia mantienen valores bajos en ambos sexos.

Figura 10. Salud autopercibida - proporción de buena/muy buena.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat – Health Database (Eurostat, 2024).

Figura 11. Alcohol.

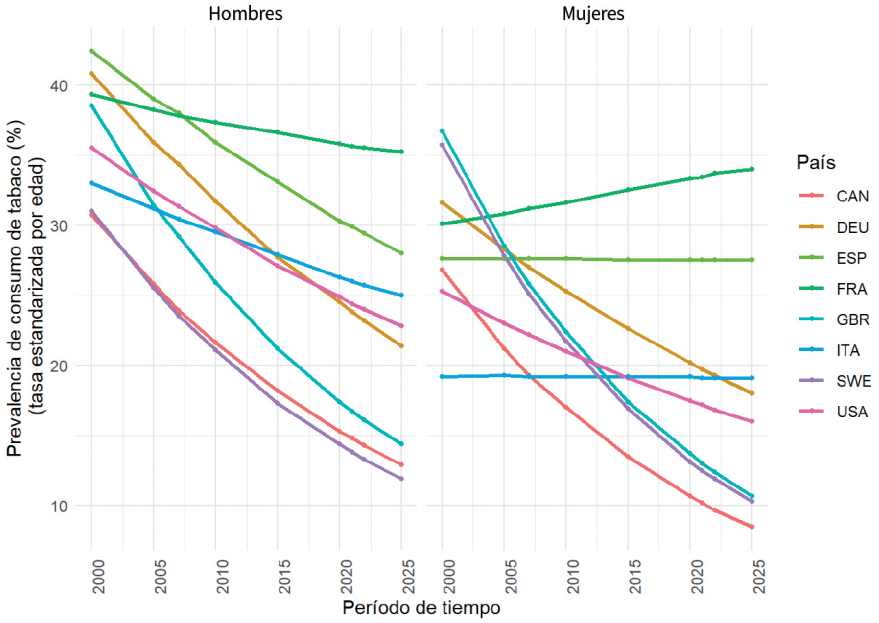


Fuente: Elaboración propia con datos de WHO Data (WHO, 2024).

La prevalencia de tabaquismo (figura 12) también es mayor en hombres, aunque la brecha se ha reducido progresivamente. La excepción es Suecia, donde a principios de los 2000 las mujeres fumaban más que los hombres, una diferencia que se equilibró con el tiempo. El descenso del consumo es generalizado, con caídas pronunciadas en Canadá, Suecia y Reino Unido. Francia muestra un patrón distinto: descenso en hombres, pero aumento sostenido en mujeres, lo que amplía la brecha en sentido inverso.

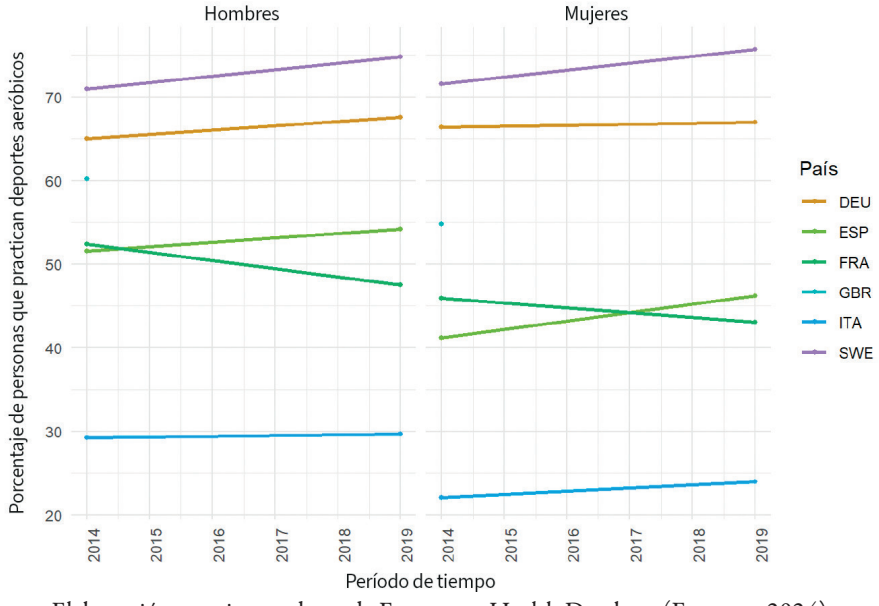
La actividad física (figura 13) presenta diferencias mucho más reducidas entre sexos que otros indicadores de salud. En la mayoría de los países, hombres y mujeres reportan niveles similares de práctica, aunque con contrastes entre contextos: Suecia y Alemania superan el 65%-70%, mientras que Italia se sitúa en torno al 25%-30%. En España se observa un aumento progresivo, que hacia el final del periodo supera a Francia, donde las tasas han disminuido, especialmente en hombres.

Figura 12. Tabaco.



Fuente: Elaboración propia con datos de WHO Data (WHO, 2024).

Figura 13. Actividad física.



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat – Health Database (Eurostat, 2024).

En conjunto, los resultados muestran que la salud autopercibida y los comportamientos de riesgo reproducen las desigualdades de género observadas en otros indicadores, aunque con algunos matices a destacar. Aunque las diferencias son pequeñas, los hombres tienden a declarar mejor salud y presentan mayores niveles de consumo de alcohol y tabaco. Las diferencias en actividad física son, en general, reducidas entre hombres y mujeres del mismo país. Además, las comparaciones internacionales reflejan tanto mejoras sostenidas en algunos países como persistentes disparidades entre contextos nacionales.

3.3. Utilización de servicios sanitarios y consumo de medicamentos

La tabla 1 muestra la evolución de la proporción de personas que han tenido al menos una visita médica en las últimas cuatro semanas, por sexo, edad y país. En todos los contextos se observa una disminución progresiva de las consultas médicas recientes, tanto en hombres como en mujeres. Como es esperable, las personas de 65 años o más presentan tasas más altas que el grupo de 15 a 64 años. Las mujeres, en todos los países y edades, recurren más al sistema sanitario que los hombres, con una brecha especialmente marcada en la población en edad activa. Alemania y Francia registran las tasas más elevadas de visitas, mientras que Suecia, España y Reino Unido muestran los niveles más bajos.

Tabla 1. Utilización de servicios sanitarios y consumo de medicamentos (%).

	País:	FRA		DEU		ITA		ESP		SWE		UK	
	Sexo:	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Visitas: 15-64 años	2014	53	39,7	53,6	41	51,7	36,2	36,3	24,8	36,9	23,6	36,1	24,5
	2019	41,9	31,4	48	36,7	34,5	24,1	27,7	17,8	35,6	20,7		
Visitas: >65 años	2014	65,8	64,5	78,5	74,1	80,1	76,2	52,9	52,4	57,3	54,4	42,5	40,3
	2019	56,3	52,2	54,9	53,9	59,5	55,4	37,4	35,2	57,9	49,6		
Fármacos no prescritos	2014	32,1	21,6	49,5	35,9	22,4	16,7	24,2	19,5	45,2	34,8	48,5	37,3
	2019	35,8	25,7	43,1	31	20,9	16,8	16,7	12,8	45,6	33,1		
Fármacos prescritos	2014	57,1	47,3	57,2	49,4	42,3	34,1	59,6	46,2	53,1	40,7	56,8	48,6
	2019	53,1	45,4	57,9	49,9	42	33	55,9	45,7	52,3	44,7		

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat – Health Database (Eurostat, 2024).

El consumo de medicamentos con receta también presenta diferencias de género consistentes: las mujeres reportan un uso más elevado que los hombres en todos los países, aunque en algunos contextos la brecha se ha reducido. Ello se debe a la combinación de descensos en mujeres (Suecia, España, Francia y Reino Unido) y aumentos en hombres (Alemania y Suecia). Alemania (en el caso de las mujeres) y Suecia (en el caso de los hombres) son los únicos países donde el consumo de fármacos con receta muestra una tendencia ascendente durante el periodo.

En el caso de los medicamentos sin receta, las tasas de uso son menores que en los fármacos prescritos, aunque las diferencias de género siguen siendo relevantes. La tendencia es predominantemente descendente en España, Italia y Alemania, mientras que Francia destaca por un aumento sostenido desde 2015.

En conjunto, los resultados muestran que las mujeres hacen un uso más frecuente del sistema sanitario y de los medicamentos con receta, mientras que las diferencias se reducen en algunos países en el consumo de fármacos sin prescripción. Estos patrones contrastan con los indicadores de salud objetiva: aunque las mujeres viven más y presentan menores tasas de mortalidad, recurren más a la atención médica y consumen más medicamentos. Los hombres, en cambio, reportan mejor salud autopercibida y utilizan menos los servicios sanitarios, a pesar de registrar peores resultados en términos de mortalidad.

Esta paradoja de mayor longevidad femenina frente a una mayor carga de enfermedad y mayor interacción con el sistema de salud, sugiere que las desigualdades de género en salud no se explican solo por factores biológicos o conductuales, sino también por determinantes sociales y estructurales. La siguiente sección explora precisamente cómo estos determinantes configuran y sostienen las brechas observadas entre mujeres y hombres.

3.4. Síntesis de la evolución de las desigualdades en salud entre hombres y mujeres

El análisis conjunto de los indicadores presentados revela un panorama complejo de las desigualdades de género en salud. En términos de salud objetiva, las mujeres mantienen una ventaja clara: mayor esperanza de vida, menores tasas de mortalidad general y prematura, y descensos sostenidos en mortalidad por cáncer. Sin embargo, esta ventaja no es homogénea entre países ni estable en todas las causas: en enfermedades neurodegenerativas como demencia y Alzheimer,

las mujeres presentan mayores tasas de mortalidad, mientras que los hombres se ven más afectados en patologías como Parkinson.

La salud autopercibida y los comportamientos de riesgo aportan matices importantes. Los hombres tienden a declarar mejor salud que las mujeres, pese a tener peores resultados objetivos. A la vez, presentan niveles más altos de consumo de tabaco y alcohol, factores que pueden explicar parte de su mayor vulnerabilidad frente a la mortalidad prematura. Las diferencias entre hombres y mujeres en actividad física son menores, aunque persisten contrastes significativos entre países.

En cuanto a la utilización de servicios y consumo de medicamentos, las mujeres se caracterizan por un mayor contacto con el sistema sanitario y un uso más elevado de fármacos con y sin receta. Ello puede reflejar tanto una mayor carga de enfermedad percibida o diagnosticada, como patrones distintos en la búsqueda de atención y en la relación con los servicios de salud. Los hombres, en contraste, muestran una menor utilización de recursos médicos, lo que podría contribuir a diagnósticos más tardíos y peores resultados en salud.

En conjunto, los resultados ponen de relieve una paradoja de género en salud: las mujeres viven más y con menores niveles de mortalidad, pero reportan peor salud y consumen más recursos sanitarios; los hombres, en cambio, presentan una mortalidad más elevada, declaran mejor salud y acuden menos a los servicios de atención. Estas dinámicas, persistentes aunque con matices nacionales, confirman que las desigualdades de género en salud no se explican únicamente por factores biológicos, sino que responden a la interacción de determinantes sociales, conductuales y estructurales.

4. EVIDENCIA CAUSAL SOBRE LOS ORÍGENES Y DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN SALUD

En esta sección abordamos los principales artículos recientes publicados mayoritariamente en el área de economía que se centran en la evidencia causal sobre los orígenes y los factores determinantes de las diferencias de género en salud. Clasificamos estas disparidades en tres grandes grupos: 1) aquellas que se pueden atribuir al propio sistema sanitario; 2) las que se originan a lo largo de las trayectorias de vida –con énfasis en la educación, el mercado laboral y la maternidad/paternidad–; y 3) las que se pueden atribuir a los comportamientos individuales. En cada subsección presentamos en detalle una selección acotada de estudios, priorizando

las contribuciones más recientes y relevantes. No obstante, en notas a pie de página incluimos referencias adicionales –en muchos casos más antiguas– que permiten al lector ampliar la revisión de la literatura en cada ámbito.

4.1. Disparidades derivadas del sistema de salud

Para abordar las diferencias de género que surgen del propio sistema sanitario, analizamos cuatro estudios recientes que examinan disparidades de género en salud, centrándose en cómo el sistema perpetúa desigualdades en la utilización de servicios, evaluaciones médicas y redes de derivación.

En cuanto a la utilización de servicios, Dupas y Jain (2024) analizan las diferencias de género en el uso de un programa de seguro médico público en la India, denominado Bhamashah Swasthya Bima Yojana (BSBY). Este seguro ofrece atención hospitalaria gratuita, pero en la práctica, la existencia de costes de búsqueda de atención (cobros indebidos, distancia y transporte) agrava las desigualdades. Aunque la reducción de costes incrementa la utilización por parte de las mujeres, estas siguen estando infrarrepresentadas respecto a los hombres ya que solo suponen el 45% de las visitas hospitalarias y el 39% del gasto total del programa. Estas disparidades persisten incluso en condiciones que afectan por igual a ambos sexos, porque entre los nuevos beneficiarios de las reducciones de coste (los marginales) hay tantos hombres como mujeres, de modo que la brecha relativa no se reduce. Para explicar estas diferencias, los autores las atribuyen a varios factores: la distancia a los hospitales y la falta de transporte seguro, las normas sociales y las responsabilidades de cuidado que limitan la movilidad femenina, y la necesidad de ir acompañadas para acceder a los servicios. Este resultado se conecta con Calvi (2020), quien muestra que las mujeres mayores en India tienen peores resultados de salud debido a un menor poder de negociación intrahogar, lo que refleja cómo las normas sociales restringen su acceso a recursos sanitarios. Dupas y Jain (2024) concluyen que los subsidios generalizados no son suficientes y que se requieren políticas específicas que eliminen las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a la atención sanitaria.

En el plano de interacción con el sistema sanitario, van 't Hoff *et al*. (2025) documentan, a partir de datos administrativos de Dinamarca, que tras eventos adversos de salud como infartos de miocardio o accidentes cerebrovasculares no mortales, los hombres realizan un uso más intensivo de los servicios sanitarios que las mujeres. Estos resultados sugieren que, ante un mismo problema de

salud, los hombres tienden a incrementar de forma más marcada el consumo de estatinas y las visitas al médico de atención primaria, mientras que las mujeres muestran una respuesta más contenida. Los autores vinculan estos hallazgos con el debate sobre el "paradigma salud-supervivencia", y argumentan que las diferencias de género en la utilización de servicios son dinámicas y pueden tener implicaciones importantes para los resultados de salud a largo plazo.

En cuanto a las evaluaciones médicas, Cabral y Dillender (2024) analizan las diferencias de género en las evaluaciones médicas de discapacidad en Texas, evaluando cómo el género de los médicos asignados al azar influye en la evaluación de estas discapacidades. Los resultados muestran que las pacientes mujeres evaluadas por doctoras tienen un 5,2% más de probabilidades de ser clasificadas con discapacidad y reciben, en promedio, un 8,6% más de pensión por discapacidad en comparación con las evaluaciones realizadas por médicos hombres. Este efecto no se observa en pacientes hombres, lo que sugiere que los médicos hombres podrían estar aplicando estándares más estrictos a las mujeres. Encuestas a pacientes respaldan esta interpretación, al mostrar que las mujeres reportan con mayor frecuencia experiencias negativas con médicos hombres. Este estudio va en la línea de Low y Pistaferri (2019) que documenta que las mujeres tienen más de probabilidad de que se les deniegue la pensión por discapacidad que los hombres con condiciones similares. Cabral y Dillender (2024) concluyen que la baja representación de médicas en este tipo de evaluaciones constituye una barrera estructural y que aumentar la diversidad de género entre los evaluadores podría reducir de forma sustancial las desigualdades en el acceso a las prestaciones de discapacidad.

Finalmente, Zeltzer (2020) estudia la homofilia de género en redes de derivación médica utilizando datos administrativos de Medicare en Estados Unidos. El estudio muestra que los médicos son más propensos a derivar a especialistas de su mismo género, incluso controlando por distancia, afiliación hospitalaria y experiencia, y que este sesgo en las derivaciones se debe principalmente a las decisiones de los médicos y no al reparto endógeno de pacientes o profesionales. Dado que el 75% de quienes realizan derivaciones son hombres, las especialistas mujeres reciben menos demanda que los hombres dentro de la misma especialidad. Como resultado, la homofilia de género contribuye a perpetuar desigualdades en ingresos y oportunidades de carrera en la medicina. En este contexto, el autor destaca que una mayor presencia de médicas en especialidades que realizan muchas derivaciones puede generar externalidades positivas para otras profesionales, aumentando la demanda por sus servicios y reduciendo las disparidades.

Estos estudios revelan que las disparidades de género en salud no son solo un problema de acceso o financiamiento, sino también el resultado de barreras culturales, diferencias en la utilización de servicios tras shocks adversos de salud, la infrarrepresentación de las mujeres dentro del sistema sanitario y la homofilia de género en las redes profesionales[1]. Los trabajos coinciden en que aumentar la representación femenina en la atención médica o en roles clave puede reducir estas disparidades. Además, Cabral y Dillender (2024) y Zeltzer (2020) añaden que fomentar la representación femenina puede contribuir significativamente a disminuir estas diferencias.

4.2. Disparidades en las trayectorias de vida

Más allá de las diferencias que emergen directamente del sistema sanitario, las trayectorias educativas, laborales y familiares también pueden condicionar de forma diferente la salud de hombres y mujeres. Estas trayectorias, influenciadas por normas sociales y oportunidades desiguales, generan disparidades de género que se acumulan con el tiempo. En esta subsección hemos seleccionado seis artículos que abordan, desde distintas perspectivas, cómo eventos vitales, condiciones del entorno y decisiones ligadas al rol de género impactan diferencialmente en la salud de mujeres y hombres.

El primer artículo se centra en un shock externo en la infancia. Adamopoulou *et al.* (2024) analizan cómo una experiencia de escasez durante la infancia –concretamente la falta de carne durante la Segunda Guerra Mundial en Italia– afecta a los hábitos de salud en la edad adulta. Su estudio muestra que las personas expuestas a esta escasez tienden a consumir más carne décadas después, lo que se asocia con mayores tasas de obesidad y peor salud general. Los efectos de esta escasez en la infancia son más pronunciados en mujeres y se extienden a la siguiente generación, reflejando un proceso intergeneracional en la transmisión de preferencias alimentarias y riesgos de salud. Este trabajo destaca cómo las condiciones del entorno durante la infancia pueden tener efectos persistentes

---

[1] Además de los artículos discutidos en el texto, véanse también Case y Paxson (2005); Miller (2008); Jayachandran y Lleras-Muney (2009); Oster (2009); Anderson y Ray (2010); Jayachandran (2015); Bhalotra y Clots-Figueras (2014); Sarsons (2017), entre otros, que abordan desde distintas perspectivas las desigualdades de género en el acceso y la utilización de servicios de salud, el poder de negociación intrahogar y las redes de derivación.

que se manifiestan de forma desigual según el género, en línea con la literatura más amplia sobre *child health shocks* que muestra cómo las privaciones tempranas condicionan trayectorias vitales posteriores (por ejemplo, Case *et al.,* 2005).

En relación a las trayectorias educativas, un segundo artículo a destacar es el de Leive y Ruhm (2022) que examina cómo la educación interactúa con el género y la raza generando desigualdades en salud. Este estudio analiza las tendencias de mortalidad en Estados Unidos entre 2001 y 2018, comparando grupos según nivel educativo, raza y género. Sus resultados muestran que las diferencias en mortalidad por nivel educativo se han ampliado significativamente, especialmente entre la población blanca no hispana. Las personas con estudios universitarios han experimentado descensos en las tasas de mortalidad –particularmente por cáncer y enfermedades cardiovasculares–, mientras que aquellas sin estudios superiores han visto aumentos, en parte debido al incremento de muertes por sobredosis y enfermedades respiratorias. Aunque el foco principal del estudio es la educación y la mortalidad, los autores presentan los resultados separados por sexo, lo que permite observar que los hombres con bajo nivel educativo han sufrido un deterioro más marcado en la mortalidad que las mujeres del mismo grupo. Sin embargo, también se detectan aumentos preocupantes en la mortalidad entre mujeres blancas con baja educación.

Avanzando en el ciclo vital, el tercer artículo examina el impacto de las trayectorias laborales. Blundell *et al*. (2022) analizan la relación entre salud y empleo en personas de 50 a 70 años en Reino Unido y EE. UU. a partir de datos de panel. Encuentran que el deterioro de la salud tiene un efecto significativo sobre el abandono del empleo, con efectos más marcados en EE. UU. y entre personas no blancas. Aunque las mujeres presentan peor salud subjetiva y mayor comorbilidad, las diferencias de género en el impacto de la salud sobre el empleo son menos sistemáticas que las diferencias raciales. En particular, los shocks de salud explican parte del descenso del empleo, siendo especialmente relevantes entre mujeres no blancas en EE. UU. En el caso del Reino Unido, los autores no encuentran diferencias de género tan acusadas. El estudio concluye que las desigualdades acumuladas por raza y género amplifican los efectos negativos de los problemas de salud sobre la continuidad laboral.

El cuarto artículo aborda el impacto de la maternidad en la salud mental. Si bien la literatura ha documentado ampliamente los efectos de la maternidad sobre la trayectoria laboral (Kleven et al., 2019) –la llamada "penalización por hijos" o child penalty–, Ahammer *et al.* (2023) aportan nueva evidencia sobre este fenómeno en términos de salud mental. A partir de datos administrativos y un diseño

cuasiexperimental en Austria y Dinamarca, muestran que tras el nacimiento del primer hijo las mujeres experimentan un aumento significativo en la prescripción de antidepresivos en comparación con los hombres. Esta brecha no se explica por depresión posparto ni por diferencias en la búsqueda de ayuda médica, sino por el mayor tiempo que las madres dedican al cuidado infantil. Además, las mujeres que toman permisos prolongados presentan peores resultados de salud mental a largo plazo. Este estudio muestra cómo las normas sociales y las expectativas de género sobre el cuidado repercuten negativamente en la salud de las mujeres. Siguiendo con el concepto de la "penalización", Conti *et al.* (2025) analizan otro evento vital específico en las mujeres de mediana edad: la menopausia. Más allá de los efectos inmediatos sobre la salud mental, documentan consecuencias persistentes en la esfera laboral y económica, que incluyen un mayor riesgo de salida del empleo y una creciente dependencia de transferencias sociales. Estos impactos son más acusados entre mujeres con menor nivel educativo, reforzando el gradiente socioeconómico de las desigualdades acumuladas a lo largo del curso de vida.

Finalmente, con una perspectiva más general, Ruhm (2015) analiza cómo los ciclos económicos influyen en la mortalidad. Si bien encuentra que las recesiones (medidas por la tasa de desempleo) pueden asociarse a mejoras puntuales en algunas causas de mortalidad (ej., cáncer y causas externas), estas ganancias no benefician por igual a hombres y mujeres. El estudio muestra que el descenso de la prociclicidad de la mortalidad ha sido más pronunciado entre los hombres. Aunque las mujeres también experimentan un debilitamiento de esta relación, su magnitud es menor y no siempre estadísticamente significativa, lo que sugiere que los cambios recientes en la relación entre salud y condiciones macroeconómicas difieren por sexo.

En conjunto, estos estudios ofrecen una visión complementaria sobre cómo las desigualdades de salud entre mujeres y hombres no son fenómenos aislados. Por el contrario, reflejan un proceso acumulativo de desventajas ligadas a trayectorias vitales diferenciadas[2]. La infancia (Adamopoulou *et al*., 2024), la

---

2 Además de los artículos discutidos en el texto, véanse también Goldin y Katz (2002); Currie y Moretti (2003); Case *et al*. (2005); Almond y Currie (2011); Bhalotra y Rawlings (2011); Lundborg *et al*. (2014); Abrahamsson *et al*. (2025); Torres-Frasele (2025), entre otros, que analizan cómo factores como shocks en la infancia, la educación materna, la salud en la adolescencia, el acceso a anticonceptivos o la menopausia configuran trayectorias vitales diferenciadas entre hombres y mujeres, con consecuencias persistentes en salud y empleo a lo largo del curso de vida.

educación (Leive y Ruhm, 2022), la participación en el mercado laboral (Blundell *et al.*, 2022), la maternidad (Ahammer *et al*., 2023), la menopausia (Conti *et al*., 2025) y la exposición diferencial a los ciclos económicos (Ruhm, 2015) son momentos críticos en los que se originan y refuerzan estas disparidades. Además, varios de los estudios revisados muestran que los efectos de estas trayectorias no solo son persistentes, sino que pueden transmitirse intergeneracionalmente. En resumen, entender las diferencias de género en salud requiere una perspectiva de curso de vida que integre los condicionantes estructurales y de género en la educación, el empleo y las decisiones familiares.

4.3. Disparidades en los comportamientos individuales

Además de las trayectorias vitales, los comportamientos individuales en torno a la salud constituyen otra dimensión clave en la que emergen diferencias de género, y que analizamos a continuación. En esta subsección, analizamos un capítulo de libro que ofrece una visión general sobre los determinantes económicos del comportamiento en salud, y dos artículos que evalúan políticas públicas dirigidas a modificar dichos comportamientos –a través de impuestos y regulaciones–. Estos estudios permiten explorar cómo las respuestas a las intervenciones pueden variar según el género.

Empezamos esta sección con el capítulo de libro de Cawley y Ruhm (2011), que presenta el marco conceptual y empírico de la economía del comportamiento en el ámbito de la salud. Los autores examinan una amplia gama de comportamientos de riesgo, incluidos el consumo de tabaco, alcohol, drogas y la dieta, con especial atención a sus determinantes económicos y a sus efectos sobre la salud y el mercado laboral. Recogen evidencia que muestra diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres: las mujeres tienen menor probabilidad de fumar o consumir alcohol en exceso, pero son más inactivas físicamente. También destacan que las respuestas a los precios y regulaciones pueden diferir por género. Además, analizan cómo las normas sociales y culturales pueden reforzar estas diferencias de comportamiento.

A continuación, se analizan dos estudios que evalúan políticas públicas dirigidas a modificar comportamientos individuales. El primero, de Vall-Castelló y Brachowicz (2019), estudia el efecto del aumento de la edad legal mínima para consumir alcohol en España (de 16 a 18 años) sobre varios indicadores de salud. Utilizando un diseño de regresión discontinua, encuentran que la reforma

reduce significativamente las hospitalizaciones relacionadas con el alcohol y las lesiones autoinfligidas entre los hombres, pero no se observan efectos estadísticamente significativos entre las mujeres. Esto sugiere una mayor respuesta de los hombres jóvenes a esta política de corte prohibitivo, apuntando a una posible diferencia de género en la sensibilidad ante restricciones legales.

El segundo estudio, de Cawley *et al*. (2022), evalúa el impacto de un impuesto sobre las bebidas azucaradas en Mauricio sobre el consumo y el índice de masa corporal (IMC) de adolescentes. Mediante un diseño de diferencias en diferencias y datos de más de 11.000 estudiantes, los autores hallan que el impuesto redujo significativamente el consumo de refrescos y el IMC entre los hombres jóvenes, mientras que no se encontraron efectos significativos en las mujeres. Estos resultados evidencian una respuesta diferencial a las políticas fiscales según el género y subrayan que los hombres jóvenes pueden ser más sensibles a los incentivos económicos que implican un aumento de precios.

En conjunto, estos tres estudios muestran que los comportamientos individuales relacionados con la salud están condicionados no solo por factores estructurales como el nivel educativo o los ingresos, sino también por el género[3]. Las respuestas a las políticas públicas –ya sean de tipo fiscal o regulatorio– pueden ser heterogéneas, y su efectividad varía según el grupo de población al que se dirigen. El marco conceptual de Cawley y Ruhm (2011) subraya que la sensibilidad a precios y regulaciones puede diferir por género, y la evidencia empírica aquí analizada apunta a una mayor respuesta entre los hombres (Vall-Castelló y Brachowicz, 2019; Cawley *et al*., 2022). Incorporar esta perspectiva de heterogeneidad es clave para diseñar políticas más eficaces y equitativas en el ámbito de la salud pública.

---

[3] Además de los artículos discutidos en el texto, véanse también Kenkel (1993); Dee (1999); Chaloupka y Warner (2000); Cook y Moore (2001); Gruber y Zinman (2001); Dee (2001); DeCicca *et al.* (2002); Dee y Evans (2003); Cutler y Glaeser (2005); Carpenter y Dobkin (2009, 2011), entre otros, que constituyen referencias clave en la literatura sobre el impacto de impuestos, precios y regulaciones en conductas de salud como tabaquismo, consumo de alcohol o dieta. Varios de estos trabajos documentan heterogeneidades en las respuestas por sexo.

4.4. Síntesis de la evidencia causal

En conjunto, la literatura empírica revisada pone de relieve que las diferencias de género en salud son multifactoriales. Estas disparidades emergen en distintos ámbitos, como el sistema sanitario, las trayectorias educativas, laborales y familiares, y los comportamientos individuales, y sus efectos se refuerzan a lo largo del curso de vida. Asimismo, la evidencia confirma que las desigualdades se originan tanto en barreras estructurales como en normas sociales y culturales que condicionan las decisiones y generan oportunidades diferentes para mujeres y hombres.

Los trabajos revisados identifican mecanismos específicos detrás de estas diferencias y ofrecen implicaciones relevantes para la política pública. Primero, sugieren que aumentar la representación femenina en roles clave del sistema sanitario y en espacios de decisión puede tener un impacto positivo sustancial sobre la equidad. Segundo, evidencian que los efectos de shocks vitales y económicos son heterogéneos por género. Y tercero, muestran que intervenciones como regulación o impuestos pueden tener efectos diferenciales entre hombres y mujeres. Todo ello refuerza la necesidad de incorporar explícitamente la dimensión de género en la evaluación y el diseño de políticas de salud y bienestar.

5. VÍAS DE ACCIÓN Y RETOS DE FUTURO

Como hemos visto a lo largo de este capítulo, existe una paradoja de género en el ámbito de la salud que es común en los países analizados: las mujeres presentan mayor esperanza de vida y menor mortalidad, pero refieren un peor estado de salud y hacen un uso más intensivo de los servicios sanitarios y de los medicamentos con y sin receta médica. Los hombres, por el contrario, registran una mortalidad más elevada, manifiestan mejores percepciones de salud y recurren con menor frecuencia a la atención médica y al consumo de medicamentos. Estas tendencias, persistentes aunque con variaciones nacionales, sugieren que las desigualdades de género en salud derivan de la interacción de factores biológicos, con determinantes sociales, conductuales y estructurales.

Para lograr una reducción efectiva de las desigualdades de género en salud, las posibles soluciones deben atacar sus raíces estructurales también revisadas en este capítulo. En primer lugar, es imprescindible garantizar la recopilación y publicación de datos desagregados por sexo en la investigación biomédica y en la práctica clínica. En segundo lugar, se requiere un aumento en la financiación de estudios sobre condiciones que afectan exclusivamente a mujeres, como la endometriosis

o la menopausia, así como un mayor apoyo a proyectos de investigación liderados por mujeres. La evidencia muestra que las mujeres están infrarepresentadas como investigadoras principales (IP) en ensayos clínicos, especialmente en estudios financiados por la industria y en fases avanzadas. En oncología, solo el 27,7% de los ensayos entre 1999 y 2019 fueron liderados por mujeres, y su presencia fue menor en estudios de fase III y IV (Waldhorn *et al*., 2023). Este estudio demuestra que los ensayos liderados por mujeres tienden a incluir una mayor proporción de participantes femeninas (50% frente a 43% en ensayos liderados por hombres), lo que sugiere que aumentar el liderazgo femenino puede contribuir a una investigación más equitativa y representativa. Además, un análisis de más de 1,5 millones de artículos médicos demuestra que la participación de mujeres como autoras se asocia significativamente con una mayor probabilidad de que los estudios incorporen análisis de sexo y género (Nielsen *et al.,* 2017). Este hallazgo refuerza la idea de que promover el liderazgo femenino en la investigación no solo es una cuestión de equidad, sino también de calidad científica. En tercer lugar, la formación médica debe incluir de manera sistemática la perspectiva de género, incorporando las diferencias en síntomas y respuestas a tratamientos en los planes de estudio y en las guías de práctica clínica. Finalmente, las políticas públicas de salud deben adoptar un enfoque de Health in All Policies, asegurando que la equidad de género atraviese todas las fases de diseño, implementación y evaluación.

En definitiva, la mayor longevidad femenina solo podrá traducirse en vidas más saludables, productivas y equitativas si se reconocen y corrigen los sesgos estructurales que aún persisten en la ciencia, la medicina y la economía.

BIBLIOGRAFÍA

Abrahamsson, S., Barschkett, M., y Flatø, M. (2025). Beyond hot flashes: The career cost of menopause. *IZA Discussion Paper No. 17789*.

Adamopoulou, E., Bartolucci, C., Maffioli, E., y Sarracino, F. (2024). Meat in postwar Italy: Scarcity in childhood, preferences in adulthood. *Journal of Health Economics*, 94:102836.

Ahammer, A., Glogowsky, U., Halla, M., y Hener, T. (2023). The parenthood penalty in mental health: Evidence from Austria and Denmark. *IZA Discussion Paper No. 16459*.

Almond, D. y Currie, J. (2011). Human capital development before age five. In Ashenfelter, O. and Card, D., editors, *Handbook of Labor Economics*, volume 4, pp. 1315-1486. Elsevier.

Anderson, S. y Ray, D. (2010). Missing women: Age and disease. Review of *Economic Studies*, *77*(4):1262-1300.

Angelov, N., Johansson, P., y Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, *34*(3):545-579.

Bak, J.C.G., Serné, E.H., de Valk, H.W., Valk, N.K., Kramer, M.H.H., Nieuwdorp, M., y Verheugt, C.L. (2023). Gender gaps in type 1 diabetes care. *Acta Diabetologica*, *60*:425-434.

Bhalotra, S. y Clots-Figueras, I. (2014). Health and the political agency of women. *American Economic Journal: Applied Economics*, *6*(2):164-197.

Bhalotra, S. y Rawlings, S. (2011). Intergenerational persistence in health in developing countries: The penalty of gender inequality? *Journal of Public Economics*, *95*(3-4):286-299.

Blundell, R., Britton, J., Costa Dias, M., French, E., y Zou, W. (2022). The dynamic effects of health on the employment of older workers: Impacts by gender, country, and race. *Technical Report WP* 2022-451, University of Michigan Retirement and Disability Research Center.

Cabral, M. y Dillender, M. (2024). Gender differences in medical evaluations: Evidence from randomly assigned doctors. *American Economic Review*, *114*(5):1535-1573.

Calvi, R. (2020). Why are older women missing in India? the age profile of bargaining power and poverty. *Journal of Political Economy*, *128*(7):2453-2501.

Carpenter, C. y Dobkin, C. (2009). The effect of alcohol consumption on mortality: Regression discontinuity evidence from the minimum drinking age. *American Economic Journal: Applied Economics*, *1*(1):164-182.

Carpenter, C. y Dobkin, C. (2011). The minimum legal drinking age and public health. *Journal of Economic Perspectives*, *25*(2):133-156.

Case, A., Fertig, A., y Paxson, C. (2005). The lasting impact of childhood health and circumstance. *Journal of Health Economics*, *24*(2):365-389.

Case, A. y Paxson, C. (2005). Sex differences in morbidity and mortality. *Demography*, *42*(2):189-214.

Cawley, J., Daly, M., y Thornton, R. (2022). The effect of beverage taxes on youth consumption and body mass index: Evidence from mauritius. *Health Economics*, *31*(4):579-596.

Cawley, J. y Ruhm, C.J. (2011). The economics of risky health behaviors. In Pauly, M. V., McGuire, T. G., y Barros, P. P., editors, *Handbook of Health Economics, Vol. 2*, 95-199. Elsevier.

Chaloupka, F.J. y Warner, K.E. (2000). The economics of smoking. In Culyer, A.J. and Newhouse, J.P., editors, *Handbook of Health Economics*, volume 1, 1539-1627. Elsevier.

Conti, G., Ginja, R., Persson, P., and Willage, B. (2025). The Menopause "Penalty". *NBER Working Paper* 33621, National Bureau of Economic Research.

Cook, P.J. y Moore, M.J. (2001). Alcohol. In Culyer, A. J. and Newhouse, J.P., editors, *Handbook of Health Economics*, volume 1, 1629-1673. Elsevier.

Criado-Pérez, C. (2019). *Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men*. Abrams Press, New York.

Currie, J. y Moretti, E. (2003). Mother's education and the intergenerational transmission of human capital: Evidence from college openings. *Quarterly Journal of Economics*, *118*(4):1495-1532.

Cutler, D.M. y Glaeser, E.L. (2005). What explains differences in smoking, drinking, and health across the United States? *NBER Working Paper* 11100, National Bureau of Economic Research.

Daitch, V., Turjeman, A., Poran, I., Tau, N., Ayalon-Dangur, I., Nashashibi, J., Yahav, D., Paul, M., y Leibovici, L. (2022). Underrepresentation of women in randomized controlled trials: a systematic review and meta-analysis. *Trials*, *23*(1):1-12.

DeCicca, P., Kenkel, D., y Mathios, A. (2002). Putting out the fires: Will higher taxes reduce the onset of youth smoking? *Journal of Political Economy*, *110*(1):144-169.

Dee, T.S. (1999). State alcohol policies, teen drinking and traffic fatalities. *Journal of Public Economics*, *72*(2):289-315.

Dee, T.S. (2001). Alcohol abuse and economic conditions: Evidence from repeated crosssections of individual-level data. *Health Economics*, *10*(3):257-70.

Dee, T.S. y Evans, W.N. (2003). Teen drinking and educational attainment: Evidence from two-sample instrumental variables estimates. *Journal of Labor Economics*, *21*(1):178-209.

Department of Health and Social Care (2022). Women's health strategy for England. Policy paper, UK Government. Consultado en agosto de 2025.

Dupas, P. y Jain, R. (2024). Women left behind: Gender disparities in utilization of government health insurance in india. *American Economic Journal: Applied Economics*, *16*(2):1-34.

Eurostat (2024). Eurostat Health Database. https://ec.europa.eu/eurostat/web/health/ database. Consultado en febrero de 2025.

Goldin, C. y Katz, L.F. (2002). The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions. *Journal of Political Economy*, *110*(4):730-770.

Gruber, J. y Zinman, J. (2001). Youth smoking in the United States: Evidence and implications. In Gruber, J., editor, *Risky Behavior among Youths: An Economic Analysis*, 69-120. University of Chicago Press.

Jayachandran, S. (2015). The roots of gender inequality in developing countries. *Annual Review of Economics*, *7*(1):63-88.

Jayachandran, S. y Lleras-Muney, A. (2009). Life expectancy and human capital investments: Evidence from maternal mortality declines. *Quarterly Journal of Economics*, *124*(1):349-397.

Kenkel, D.S. (1993). Drinking, driving, and deterrence: The effectiveness and social costs of alternative policies. *Journal of Law and Economics*, *36*(2):877-913.

Kleven, H., Landais, C., y Søgaard, J.E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, *11*(4):181-209.

Leive, A. y Ruhm, C.J. (2022). Education gradients in mortality trends by gender and race. *Journal of Human Capital*, *16*(1):48-72.

Liu, K.A. y DiPietro Mager, N.A. (2016). Women's involvement in clinical trials: historical perspective and future implications. *Pharmacy Practice*, *14*(1):708.

Low, H.W. y Pistaferri, L. (2019). Disability insurance: Error rates and gender differences. *NBER Working Paper* 26513, National Bureau of Economic Research.

Lundborg, P., Nilsson, A., y Rooth, D.-O. (2014). Adolescent health and adult labor market outcomes. *Journal of Health Economics*, *37*:25-40.

Miller, G. (2008). Women's suffrage, political responsiveness, and child survival in American history. *Quarterly Journal of Economics*, *123*(3):1287-1327.

Mirin, A.A. (2020). Gender disparity in the funding of diseases by the U.S. National Institutes of Health. *Journal of Women's Health*, *29*(8):1052-1056.

Nielsen, M., Andersen, J., Schiebinger, L., y Schneider, J. (2017). One size does not fit all: Gender and intersectional bias in research evaluation. *Science and Public Policy*, *44*(3):343-355.

OECD (2024). OECD Health Statistics. https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-health-statistics.html. Consultado en febrero de 2025.

Oster, E. (2009). Proximate sources of population sex imbalances in India. *Demography*, *46*(2):325-339.

Rached, F.H., Rocha, V.Z., da Silva, T.F.F., DiMuro, F.M., Mehran, R., y Marinho, L.L. (2025). How can we reduce cardiovascular risk in women and improve risk stratification? *Current Atherosclerosis Reports*, *27*(82).

Regitz-Zagrosek, V. (2012). Sex and gender differences in cardiovascular disease. In OerteltPrigione, S. y Regitz-Zagrosek, V., editors, *Sex and Gender Aspects in Clinical Medicine*, 17-44. Springer London.

Ruhm, C.J. (2015). Recessions, healthy no more? *Journal of Health Economics*, *42*:17-28.

Sarsons, H. (2017). Interpreting signals in the labor market: Evidence from medical referrals. Job Market Paper, Harvard University.

Torres-Frasele, L. (2025). Beyond "the change": How menopause impacts health and employment. Working paper, Health and Retirement Study (HRS) analysis.

Vall-Castelló, J. y Brachowicz, N. (2019). Is changing the minimum legal drinking age an effective policy tool? *Health Economics*, *28*(12):1411-1424.

van 't Hoff, N., Mellace, G., and Menon, S. (2025). Gender differences in healthcare utilisation – evidence from unexpected adverse health shocks. arXiv preprint arXiv:2509.01310v1. Consultado en agosto de 2025.

Waldhorn, I., Dekel, A., Morozov, A., Alon, E.S., Stave, D., Tsrooya, N.B., Schlosser, S., Markel, G., Bomze, D., y Meirson, T. (2023). Trends in women's leadership of oncology clinical trials. *Frontiers in Oncology*, *13*:1174562.

Westergaard, D., Moseley, P., Sørup, F.K., Baldi, P., y Brunak, S. (2019). Population wide analysis of differences in disease progression and diagnosis between men and women. *Nature Communications*, *10*(1):1-9.

WHO (2024). WHO Data. https://www.who.int/data. Consultado en febrero de 2025.

World Economic Forum (2024). Closing the women's health gap. https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024. Consultado en agosto de 2025.

World Economic Forum (2025). Blueprint to close the women's health gap. https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025. Consultado en agosto de 2025.

Zeltzer, D. (2020). Gender homophily in referrals. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(2):52-87.

Zucker, I. y Prendergast, B. J. (2023). Sex Differences in Pharmacokinetics. In Tsirka, S. E. y Acosta-Martinez, M., editors, *Sex and Gender Effects in Pharmacology*, 25-39. Springer International Publishing.

Capítulo 11
EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y VIOLENCIA DE PAREJA

Elisabetta Calabresi
Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Universitat de Barcelona
https://orcid.org/0009-0001-6365-8323

Núria Rodríguez-Planas
Institut d'Economia de Barcelona (IEB)
Universitat de Barcelona
City University of New York (CUNY)
Queens College
https://orcid.org/0000-0003-3824-7001

Resumen

En este capítulo se analiza la literatura económica sobre la violencia de pareja (VP), una violación generalizada de los derechos humanos que afecta a casi una de cada tres mujeres en el mundo y genera importantes costes sociales. La atención se centra en la relación entre varias dimensiones del empoderamiento femenino y la VP. El capítulo comienza esbozando los principales marcos teóricos (incluidas las teorías de negociación en el hogar, violencia instrumental, contraataque masculino y exposición), así como las principales fuentes de datos utilizadas para estudiar la VP. A continuación, se analiza la evidencia empírica sobre cómo los factores que conforman el empoderamiento femenino a nivel individual, relacional, comunitario y social influyen en la VP. Los temas centrales son la dinámica del mercado laboral, la educación, las dificultades económicas, la formación familiar, los marcos jurídicos, el acceso institucional y las normas de género. En el capítulo también se examina cómo interactúan estos factores en los distintos niveles y se analizan otros factores de la VP que no están directamente relacionados con el empoderamiento femenino. El objetivo es ofrecer una visión general de la evidencia causal en la literatura económica sobre la VP, al tiempo que se hace hincapié en su complejidad y en la importancia de un enfoque interseccional y específico del contexto, tanto para su análisis como para su prevención.

1. INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres (VCM)[1] es un importante problema de salud pública y una violación de los derechos humanos. En 1993, las Naciones Unidas aprobaron la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, que define la VCM como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada" (Resolución de 1993). Aunque han pasado muchos años, la cuestión sigue siendo urgente y su eliminación es, de hecho, uno de los objetivos de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* de las Naciones Unidas (Resolución de 2015).

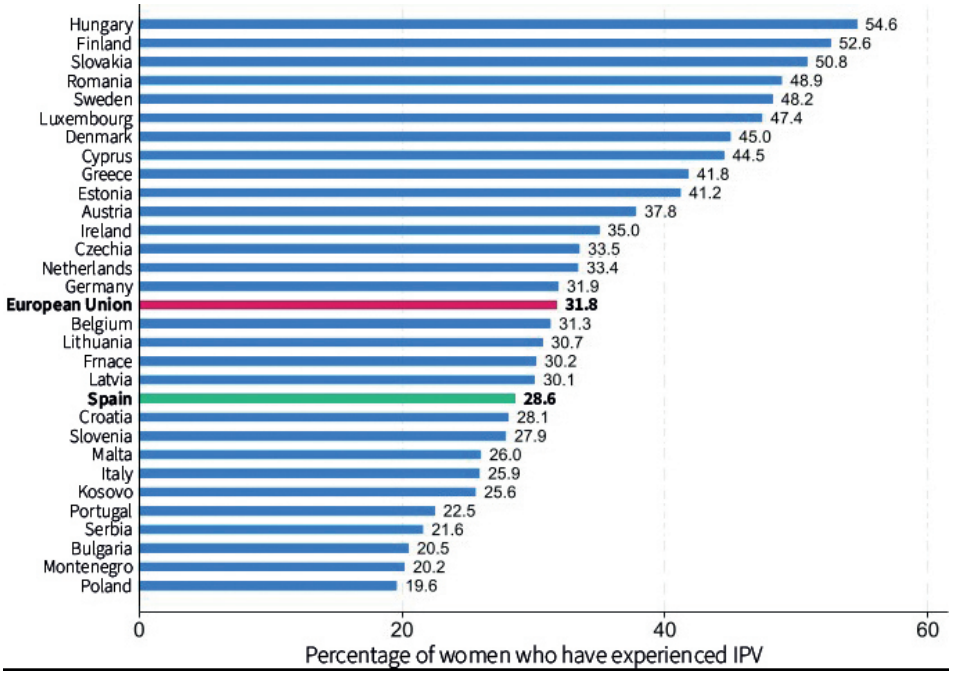
La VCM abarca varias formas, pero la violencia de pareja (VP) es la más frecuente (ONU Mujeres, 2024). La VP incluye violencia física (p. ej., bofetadas, asfixia), violencia sexual (p. ej., violación conyugal), violencia psicológica (p. ej., intimidación, aislamiento forzado) y violencia económica (p. ej., retención de recursos financieros, prohibición de asistir a la escuela o al trabajo) cometidas por la pareja actual o una anterior. La violencia sexual, que puede producirse tanto dentro como fuera de los contextos de VP, implica cualquier comportamiento sexual dañino o no deseado impuesto por una persona en cualquier entorno, incluidos el intento de violación o la violación consumada, el acoso sexual, el abuso verbal, la exposición indecente y los tocamientos no deseados. Otras formas de VCM incluyen el feminicidio, la trata de personas, las prácticas nocivas (p. ej., la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y el matrimonio infantil) y la violencia facilitada por la tecnología. Las encuestas mundiales realizadas entre 2000 y 2018 revelan una cruda realidad: casi 1 de cada 3 mujeres de entre 15 y 49 años ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja, violencia sexual fuera de la pareja, o ambas, en algún momento de su vida (OMS, 2021). La VP es la forma más frecuente de violencia contra las mujeres y este capítulo se centra específicamente en este tipo. Entre las mujeres de este grupo de edad que han estado alguna vez en pareja, el 27% afirmaron haber sufrido VP sexual o física al menos una vez en su vida, y el 13% en el

[1] El capítulo se centra en la violencia de género cometida por hombres contra mujeres, que representa la forma más extendida de violencia de género.

último año. Resulta alarmante que, a menudo, la VP comience en los primeros años: casi 1 de cada 4 jóvenes de entre 15 y 19 años ya se ha visto afectada. Aunque la tasa de experiencias recientes de VP tiende a disminuir a medida que las mujeres envejecen, la VP sigue estando generalizada en todos los grupos de edad y regiones, con tasas especialmente elevadas en las zonas menos desarrolladas.

Dentro de la Unión Europea, el panorama es igualmente preocupante. En 2021, el 18% de las mujeres de entre 18 y 74 años declararon haber sufrido VP física y/o sexual a lo largo de su vida, mientras que el 30% afirmaron haber sufrido maltrato psicológico o económico (FRA, EIGE, Eurostat, 2024). La prevalencia a lo largo de la vida de cualquier forma de VP se estima en el 32%, mientras que el 5% de las mujeres europeas habían sufrido al menos una forma de violencia de pareja en los 12 meses anteriores a la encuesta. No obstante, estas cifras varían considerablemente en la UE, con tasas de VP a lo largo de la vida que oscilan entre el 19,6% de Polonia y el 54,6% de Hungría (véase la figura1).

Figura 1. Mujeres de 18 a 74 años que han estado en pareja alguna vez y han sufrido violencia por parte de su pareja a lo largo de su vida en los 27 Estados miembros de la UE.



Porcentaje de mujeres que han sufrido VP
Fuente: Eurostat (2024).

Más allá de ser una horrible violación de los derechos humanos de la mujer, la VCM tiene consecuencias importantes y de largo alcance tanto para las personas como para la sociedad. En particular, la VP suele dejar secuelas duraderas en la salud física, mental y reproductiva de las mujeres, y contribuye a provocar lesiones, depresión, trastorno de estrés postraumático, infecciones de transmisión sexual, embarazos no deseados e incluso la muerte (Campbell, 2002; Heise y García-Moreno, 2002). Además, la VP puede mermar la capacidad de las mujeres para trabajar, conservar un empleo estable y mantener sus ingresos, lo que genera más reveses económicos. También tiene externalidades negativas sobre los niños, que afectan a su salud, educación y bienestar social (Heise y García-Moreno, 2002). Estos impactos se traducen en costes económicos considerables. La atención sanitaria, los servicios jurídicos y de justicia penal y las pérdidas de productividad elevan la carga financiera de la VP a niveles que equivalen aproximadamente al 5,2% del PIB mundial, superando los costes asociados a guerras civiles, terrorismo y homicidios (Fearon y Hoeffler, 2014). En EE. UU., el coste anual de la VP es de aproximadamente 8.300 millones de dólares estadounidenses (USD de 2003) (Max *et al.*, 2004) y los costes durante la vida por mujer víctima se estiman en 103.767 dólares estadounidenses (USD de 2014) (Peterson *et al.*, 2018). En la Unión Europea, la VP contra las mujeres supuso un coste anual estimado de 152.000 millones de euros (EIGE, 2021), superior al gasto español de 2021 en prestaciones sociales de vejez (Eurostat, 2021). Aunque estas cifras se calculan utilizando diferentes metodologías y es posible que no sean directamente comparables, ponen de relieve el amplio impacto económico de la VP en todos los contextos.

Los estudios sociológicos han introducido modelos ecológicos para explicar la violencia, en los que se destaca cómo interactúan los factores de riesgo individuales, relacionales, comunitarios y sociales (Heise y García-Moreno, 2002; OMS, 2010). A nivel individual, las características personales influyen en la probabilidad de experimentar o cometer actos violentos. Entre los factores de riesgo se encuentran una edad más temprana, un menor nivel educativo, haber presenciado o sufrido violencia durante la infancia, la drogadicción y las actitudes de aceptación de la violencia. El nivel relacional tiene en cuenta la dinámica dentro de las familias, los compañeros y las parejas. En este caso, factores como la insatisfacción en las relaciones, la dominación masculina, el estrés económico y las disparidades educativas pueden elevar el riesgo de VP. Los factores comunitarios se centran en los contextos de los barrios, las escuelas y los lugares de

trabajo, mientras que el nivel social incluye elementos culturales e institucionales más amplios que conforman un entorno propicio o protector con respecto a la violencia. Los estudios relacionan la VP con normas desiguales de género, pobreza, bajo nivel social y económico de la mujer, sanciones débiles contra la VP, derechos civiles y acceso al divorcio limitados para la mujer, conflictos armados y aceptación social de la violencia.

A pesar de las numerosas pruebas sobre los factores de riesgo de la VP, gran parte de los estudios existentes carece de identificación causal. Los estudios económicos sobre el tema, relativamente nuevos, llenan este vacío al proporcionar evidencia causal rigurosa sobre cómo diversos factores y políticas socioeconómicos influyen en la prevalencia de la VCM y la VP. Los economistas también han avanzado en las técnicas de medición, integrando diversas fuentes de datos, por ejemplo, los registros de hospitalización y fichas policiales, más allá de las tradicionales encuestas de población. La mayoría de los estudios económicos se centra en la relación causal entre varios aspectos del empoderamiento femenino (en sentido amplio) y la VP. En este capítulo se describirán las principales teorías que subyacen a esta relación y se analizará la evidencia empírica sobre cómo los factores que influyen en el empoderamiento femenino a nivel individual, relacional, comunitario y social afectan a la prevalencia de la VP. Además, se pondrá de relieve la interacción de estos factores en todos los niveles y se analizará cómo otros elementos (no vinculados directamente con el empoderamiento femenino) pueden influir también en la VP. Aunque el capítulo se basará en una gran variedad de estudios consolidados y recientes, en él se ofrecerá un análisis más detallado de las contribuciones más influyentes (resaltadas en cursiva y resumidas en la tabla 1 al final del capítulo). Por último, el capítulo concluirá con un debate sobre las implicaciones de los estudios y orientaciones para futuros trabajos.

2. PRINCIPALES TEORÍAS SOBRE EL EMPODERAMIENTO FEMENINO Y LA VP

La relación entre un mayor empoderamiento femenino y la VP es compleja y polifacética, ya que puede producirse a través de varios canales que pueden tener efectos opuestos. Hay estudios interdisciplinarios que han puesto de relieve esta dinámica. En este subapartado se ofrece una breve descripción de los marcos teóricos clave, incluida la negociación doméstica, la violencia instrumental, el contraataque masculino y los modelos de reducción de la exposición.

A menudo, los economistas han analizado la violencia de pareja a través de la lente de los modelos de negociación doméstica (Aizer, 2010; Farmer y Tiefenthaler, 1997). Estos modelos suelen suponer que la utilidad de cada miembro de la pareja depende de factores como el consumo y la violencia. En este marco, la utilidad de (algunos) hombres aumenta con la violencia[2], mientras que la de las mujeres disminuye. La pareja negocia la asignación de recursos y el nivel de violencia, que se "compensa" mediante transferencias. Los resultados, tanto en términos de distribución de recursos como de nivel de VP, vienen determinados por el poder de negociación relativo de cada miembro de la pareja, que depende de su punto de amenaza. El punto de amenaza refleja el nivel de bienestar que un miembro de la pareja puede alcanzar fuera de la relación (p. ej., su potencial de ingresos y apoyo externo si tuviera que abandonar la relación). Un punto de amenaza más alto se traduce en un mayor poder de negociación, lo que le permite negociar resultados que se ajusten mejor a sus preferencias. Si la mujer no puede abandonar la relación de forma creíble porque, por ejemplo, depende económicamente de la pareja o su acceso al divorcio es limitado, su poder de negociación sería bajo y el nivel de equilibrio de la violencia sería más alto. Por lo tanto, según estos modelos, el empoderamiento femenino (por ejemplo, como mejores oportunidades de empleo y derechos jurídicos reforzados) mejora las opciones externas de las mujeres y reduce la VP.

Una teoría económica alternativa conceptualiza la violencia no como algo que aumente directamente la utilidad de los hombres, sino como un instrumento estratégico para controlar la toma de decisiones dentro del hogar y/o extraer recursos de su pareja (Bloch y Rao, 2002; Bobonis *et al.*, 2013; Eswaran y Malhotra, 2011). Desde este punto de vista, es posible que los hombres no "disfruten" cometiendo actos violentos, pero pueden emplearlos (o amenazar con hacerlo) como medio para reforzar su poder de negociación. Por lo tanto, en contraste con la teoría anterior, un mayor punto de amenaza femenino puede

---

[2] Según estos modelos, la violencia puede considerarse un comportamiento expresivo que ofrece una utilidad positiva a (algunos) hombres. Otra perspectiva de la violencia como comportamiento expresivo sugiere que puede ocurrir involuntariamente y surgir de discusiones fuera de control o en respuesta a señales emocionales negativas inesperadas (Card y Dahl, 2011). No obstante, en este apartado no se analiza esta última interpretación, ya que no está vinculada directamente con la relación entre el empoderamiento femenino y la VP. Las pruebas relativas a su pertinencia se abordarán más adelante en el capítulo.

corresponder a un mayor riesgo de VP. De hecho, el empoderamiento socioeconómico de la mujer podría conducir a un aumento de la VP, ya que la pareja podría recurrir a la violencia como herramienta para (re)afirmar el control sobre la dinámica de toma de decisiones o los recursos. En estos casos, la violencia se denomina "instrumental".

La tercera teoría procede de la sociología y se denomina en la literatura económica como la teoría del "contraataque masculino" (Hornung *et al.*, 1981; Macmillan y Gartner, 1999). Plantea que la VP puede servir a los hombres para reafirmar su identidad masculina tradicional cuando se cuestionan los roles de género que la sociedad dicta. De hecho, con frecuencia la masculinidad se ha interpretado en términos de poder, autoridad y la norma del cabeza de familia, mientras que la feminidad se asocia con la dependencia y el cuidado. Cuando estas normas se ven alteradas (por ejemplo, si el hombre pierde su trabajo mientras que la mujer sigue trabajando), la violencia puede utilizarse como herramienta para restablecer la dominación percibida. Así, de forma similar a la teoría de la violencia instrumental, el empoderamiento femenino puede aumentar el riesgo de VP. No obstante, existe una distinción entre los dos marcos: en la violencia instrumental, la VP se emplea estratégicamente, a menudo para obtener beneficios materiales, mientras que en el contraataque masculino, la VP responde a motivos psicológicos y sociales, en particular, la necesidad de restaurar un sentido de identidad ligado a las normas tradicionales de género.

La última teoría considerada en este capítulo es la de la reducción de la exposición, procedente de la criminología (Dugan *et al.*, 1999). La premisa es sencilla: cuanto más tiempo pasan las mujeres en relaciones abusivas con su pareja, mayor es su riesgo de sufrir violencia. En consecuencia, cualquier factor que disminuya la cantidad de tiempo que las parejas pasan juntas podría reducir la VP. En este contexto, determinados aspectos del empoderamiento femenino, como el empleo, pueden reducir la exposición de la mujer a su pareja al pasar más tiempo fuera del hogar, disminuyendo así la probabilidad de violencia.

Para concluir, las teorías analizadas ofrecen hipótesis diferentes sobre la relación entre el empoderamiento femenino y la VP. Los modelos de negociación en el hogar y, en algunos casos, las teorías de reducción de la exposición sugieren que un mayor empoderamiento femenino reduce la VP, mientras que las teorías de la violencia instrumental y el contraataque masculino predicen el efecto contrario. En última instancia, determinar cuál de estas hipótesis, o qué combinación, es cierta es una cuestión empírica.

3. PRUEBAS EMPÍRICAS DEL EMPODERAMIENTO FEMENINO Y LA VP

3.1. Principales fuentes de datos sobre VP

Antes de profundizar en la evidencia empírica sobre los efectos causales del empoderamiento femenino en la VP, es fundamental repasar brevemente las principales fuentes de datos utilizadas en economía para estudiar el maltrato doméstico. De hecho, la medición de la VP es difícil en sí misma por ser un tema delicado, pero la disponibilidad de datos es un requisito previo esencial para comprender el fenómeno y fundamentar la elaboración de políticas. Además, es importante contar con datos representativos de la población, en lugar de basarse únicamente en la información de pequeñas muestras de alto riesgo. Para abordar estas dificultades, la literatura económica aprovecha varias fuentes de datos, como encuestas poblacionales, fichas policiales o registros judiciales, historias clínicas, feminicidios, datos de llamadas a teléfonos de ayuda e incluso tendencias de búsqueda en Google. En este subapartado se ofrece una visión general de sus características.

La fuente más común de datos sobre VP son las *encuestas poblacionales*, que pueden centrarse específicamente en la violencia de género o incluir un módulo concreto dentro de encuestas más amplias, como las de delincuencia (Anderberg *et al.*, 2016). Estas encuestas tienen varias ventajas: ofrecen información detallada sobre una muestra representativa de la población y suelen incluir abundantes datos demográficos y socioeconómicos tanto a nivel individual como doméstico. Además, con las encuestas se pueden recoger diversas formas de VP, como la violencia psicológica y económica, que, de otro modo, son difíciles de detectar. No obstante, las encuestas también tienen sus limitaciones. Realizarlas cuesta bastante dinero, suelen tener una frecuencia baja y los cuestionarios pueden no ser comparables en el tiempo o entre países. Asimismo, al depender de la declaración de la propia víctima, existe la tendencia a que no se denuncie lo suficiente debido al estigma o al miedo y no suelen centrarse en los agresores. Por último, las respuestas pueden verse influidas por factores como el diseño de la encuesta y las características de los entrevistadores, que pueden afectar a la exactitud y coherencia de los datos recogidos.

Las *fichas policiales o registros judiciales* son otra fuente habitual de datos sobre VP. Consisten en casos denunciados o perseguidos, recopilados sistemáticamente con altos niveles de granularidad geográfica y temporal (Card y Dahl, 2011). Con ellos se puede hacer un análisis detallado de las tendencias y patrones de

delincuencia a lo largo del tiempo y entre regiones. No obstante, estos registros también presentan notables deficiencias. En primer lugar, su acceso suele estar restringido, ya que esta información es muy confidencial, o solo está disponible de forma agregada, lo que plantea dificultades para hacer un análisis con técnicas estándar de inferencia causal. En segundo lugar, el problema del bajo porcentaje de denuncias puede ser grave, dado que el índice de víctimas que denuncian la VP suele ser bajo y existe un gran abandono de casos entre la denuncia y la acusación. Además, ese bajo porcentaje de denuncias puede variar significativamente de un contexto a otro, influido por las normas culturales y las características de las fuerzas del orden y del enjuiciamiento. Por último, hay formas de VP, como el abuso emocional y financiero, que no suelen estar tipificadas como delito y, en consecuencia, suelen quedar excluidas de estas fuentes de datos.

Los *datos hospitalarios y médicos* comparten varias ventajas y limitaciones con los datos policiales. Estos registros suelen recopilarse sistemáticamente y pueden proporcionar información muy desagregada. No obstante, esta fuente de datos solo recoge los casos lo suficientemente graves como para requerir atención médica, por lo que las formas de VP menos graves, pero prevalentes, puedan estar infrarrepresentadas. Además, la VP no siempre se documenta explícitamente en los historiales médicos, ya que las mujeres pueden decidir no revelar que el agresor era su pareja, y los profesionales sanitarios pueden dar prioridad al registro de códigos relacionados con las lesiones primarias en lugar de con el contexto del incidente. Por lo tanto, los investigadores se basan a menudo en indicadores, como las hospitalizaciones de mujeres por lesiones relacionadas con agresiones, para deducir los casos de VP, lo que puede ayudar a abordar el sesgo de la autodeclaración, pero puede no reflejar plenamente el espectro más amplio de la VP (Aizer, 2010).

Los *feminicidios* representan otra medida de la VP, ya que recogen sus resultados más extremos y mortales. A menudo, los datos sobre feminicidios pueden obtenerse de las fichas policiales o los informes de los medios de comunicación. En el primer caso, la información suele ser limitada por las restricciones de confidencialidad, mientras que en el segundo, los datos pueden incluir a veces información detallada sobre las circunstancias, los autores y las víctimas (Colagrossi *et al.*, 2023). Además, los registros demográficos de defunciones suelen incluir el género de la víctima y señalar si la causa de la muerte fue un homicidio, lo que permite crear indicadores de feminicidios. Sin embargo, las definiciones y las normas de denuncia de los feminicidios pueden variar mucho de un contexto

a otro, lo que provoca incoherencias en la recogida y comparabilidad de los datos. Además, dado que los feminicidios solo representan la forma más grave y visible de VP, su frecuencia tiende a ser baja en comparación con la mayor predominancia de la violencia no letal.

Por último, las *llamadas al teléfono de ayuda y las tendencias de búsqueda en Google* ofrecen más información sobre la VP. Estas fuentes pueden reflejar en tiempo real patrones de interés o preocupación relacionados con la violencia y, posiblemente, revelar tendencias ocultas que otras fuentes de datos podrían pasar por alto (Berniell y Facchini, 2021). No obstante, ambas tienen limitaciones en términos de representatividad. Los datos de los teléfonos de ayuda dependen de la concienciación pública de estos servicios y del acceso a los mismos, mientras que las tendencias de búsqueda en Google están influidas por la disponibilidad y el uso de internet. Además, los datos de los teléfonos de ayuda pueden carecer de estandarización a la hora de recopilarlos, mientras que, en las búsquedas en Google, la fiabilidad de los datos depende de la elección de las palabras clave y los resultados pueden reflejar el interés general o la concienciación pública más que la prevalencia real de la VP.

En resumen, cada fuente de datos para medir la VP tiene sus puntos fuertes y sus limitaciones. La elección de los datos suele depender del contexto específico y la disponibilidad, pero cada uno de ellos puede desempeñar un papel fundamental para comprender la VP. La integración de varias fuentes de datos permite obtener una perspectiva más completa y fiable de esta compleja cuestión.

3.2. Factores individuales y relacionales

Como se ha señalado, la relación entre el empoderamiento femenino y la VP es muy compleja, por lo que su impacto final es una cuestión empírica. En este apartado se destacan las contribuciones clave en las que se analizan los efectos causales de aquellos factores que influyen en el empoderamiento femenino a nivel individual y relacional. Estos factores incluyen los resultados del mercado laboral, las dificultades económicas, la propiedad de activos, la educación, la convivencia y la maternidad. Como se observará, para la gran mayoría de estos elementos, hay pruebas que respaldan las hipótesis de la negociación y la exposición, así como las de la violencia instrumental y el contraataque, de acuerdo con las predicciones teóricas acerca de los efectos ambiguos de un mayor empoderamiento femenino a nivel individual o relacional sobre la VP. Esta ambigüedad

depende en gran medida del contexto, ya que los factores comunitarios y sociales influyen en la dirección de estas relaciones, como se expondrá en los siguientes apartados del capítulo. No obstante, la importancia de este apartado radica en ilustrar cómo los investigadores económicos teorizan y analizan empíricamente estas complejas cuestiones, al tiempo que subrayan que no existe una solución única para abordar la violencia de género. Por el contrario, para desarrollar enfoques eficaces hay que tener en cuenta varios factores a distintos niveles.

3.2.1. *Resultados del mercado laboral*

La literatura económica en la que se revisa el impacto causal de la situación del mercado laboral (incluidos los niveles salariales) sobre la VP es extensa, pero arroja conclusiones dispares. En el estudio pionero de Aizer (2010) se analiza el impacto de la brecha salarial de género en las hospitalizaciones relacionadas con agresiones a mujeres en California (EE. UU.). En el documento se desarrolla un modelo de negociación doméstica que sugiere que un potencial mayor salario de la mujer con respecto al de su pareja reduce la VP, ya que esa situación refuerza las opciones externas de ella. Para probar esta predicción, en el estudio se construyen medidas específicas por sexo de los salarios locales predominantes, basándose en estructuras sectoriales a nivel de condado y en el crecimiento salarial a nivel estatal en sectores dominados por hombres y mujeres (Bartik, 1991). El análisis revela que una reducción de la brecha salarial de género reduce la violencia contra las mujeres. La autora sostiene que el hallazgo respalda la hipótesis de la negociación más que la de la reducción de la exposición, pues la violencia disminuye fuera del horario laboral.

Otra contribución esencial al tema es el trabajo de *Anderberg et al. (2016),* en el que se teoriza e investiga empíricamente el efecto del desempleo en la VP en Inglaterra y Gales. De hecho, mientras que algunos comentaristas sugieren que el aumento del desempleo incrementa el maltrato doméstico, los autores sostienen que lo fundamental es quién de los dos pierde el empleo. Desarrollan un modelo de negociación doméstica que incluye información asimétrica. En el modelo, los hombres pueden tener una predisposición violenta, que las mujeres no observan, pero la pueden deducir de cómo se comporta su pareja. Además, el matrimonio supone un seguro contra posibles riesgos en los ingresos gracias al reparto del consumo, lo que influye en el comportamiento estratégico de los miembros de la pareja. Por lo tanto, los hombres con tendencias violentas pueden ocultar estratégicamente su naturaleza para mantener la relación si se

enfrentan a malas perspectivas económicas en el futuro, ya que es posible que su mujer les abandone si descubre su naturaleza violenta, y eso hace que la VP sea menos probable. A la inversa, si las mujeres se enfrentan a un mayor riesgo de desempleo, pueden ser más reacias a dejar a su pareja incluso aunque este revele su predisposición violenta, lo que aumenta el riesgo de VP. Así, el modelo predice que un mayor desempleo masculino está asociado a una menor VP, mientras que un mayor desempleo femenino corresponde a una mayor VP.

Los autores prueban las predicciones de su modelo combinando datos sobre la VP procedentes de la Encuesta británica sobre delincuencia con datos del mercado laboral procedentes de la Encuesta anual de población del Reino Unido, abarcando los años 2004 a 2011. La Encuesta británica sobre delincuencia es una encuesta transversal anual y representativa a escala nacional que incluye un módulo de autocumplimentación para los encuestados de entre 16 y 59 años en Inglaterra y Gales, en el que se recogen las experiencias de varias formas de maltrato doméstico en los 12 meses anteriores. El análisis se centra en las mujeres e interpreta dos indicadores binarios de VP: maltrato físico y no físico. Además, los datos sobre el mercado laboral de la Encuesta anual de población del Reino Unido, que se publica trimestralmente y contiene conjuntos de datos de 12 meses, ofrecen información sobre las condiciones de empleo en el ámbito de las fuerzas policiales. La especificación empírica relaciona el riesgo de VP de una mujer con las tasas de desempleo masculino y femenino en su área local y grupo de edad, interpretada en sentido amplio como riesgo de desempleo percibido. El modelo incluye controles de las características demográficas individuales y los factores económicos, institucionales y demográficos variables en el tiempo a nivel de zona. Además, la especificación incorpora efectos fijos temporales y zonales, que tienen en cuenta las tendencias agregadas de VP y las características zonales no constatadas e invariables en el tiempo. Por último, los autores emplean un enfoque de variables instrumentales como control de solidez para reducir la posible endogeneidad de las tasas de desempleo locales. Interpretan la tasa de desempleo relacionando la composición inicial del empleo de la industria local con las tendencias de desempleo nacionales específicas de la industria, siguiendo la metodología propuesta por Bartik (1991).

El análisis empírico coincide estrechamente con las predicciones teóricas de los autores. Mientras que la tasa de desempleo general no muestra ningún efecto significativo sobre el riesgo de VP de las mujeres, las tasas de desempleo específicas por género revelan efectos opuestos: un mayor desempleo femenino aumenta

el riesgo de VP, mientras que un mayor desempleo masculino lo reduce. En concreto, un aumento de un punto porcentual en el desempleo femenino aumenta la probabilidad de VP física un 3%, y el desempleo masculino produce un efecto igualmente grande pero opuesto. Los resultados de la VP no física reflejan los del maltrato físico. Estos resultados respaldan la hipótesis de la negociación y subrayan que las políticas para mejorar la seguridad laboral de las mujeres pueden desempeñar un papel crucial a la hora de reducir la VP.

Mientras que los estudios de Aizer (2010) y Anderberg *et al.* (2016) aportan pruebas que respaldan la teoría de la negociación, mostrando que la reducción de la brecha salarial de género y el desempleo femenino en relación con el masculino reduce la VP, otros estudios sobre los resultados del mercado laboral revelan resultados más complejos. En Suecia, Bergvall (2024) detectó que el aumento de los ingresos potenciales de las mujeres, en relación con los de los hombres, eleva sus visitas al hospital por agresiones. No obstante, este efecto parece deberse principalmente a una mayor búsqueda de asistencia por lesiones relacionadas con la VP y no a un aumento de las agresiones en sí, lo que sigue siendo acorde con la hipótesis de la negociación. Por otro lado, Zhang y Breunig (2023) informan de que las mujeres que ganan más que sus parejas sufren mayores niveles de VP en Australia. Del mismo modo, Alonso-Borrego y Carrasco (2017) han observado que, en España, el empleo femenino reduce la VP solo cuando la pareja también está empleada, mientras que el empleo masculino la disminuye sistemáticamente, situación acorde con la hipótesis instrumental o del contraataque masculino. En ese mismo país, *Tur-Prats (2021)* analiza además cómo el desempleo relativo entre mujeres y hombres influye en la VP y hace hincapié en el papel de las normas de género determinadas por las estructuras familiares históricas en todas las provincias españolas. En el estudio se destaca que, en las zonas con tradición de familias troncales (en las que los matrimonios vivían con los padres del marido), se permitía a las mujeres participar más en el mercado laboral compartiendo las tareas domésticas con sus suegras, lo que fomenta unas normas de género más flexibles en la actualidad. Por el contrario, las provincias históricamente dominadas por familias nucleares siguen manteniendo la visión tradicional del hombre como cabeza de familia y la mujer como ama de casa. Aprovechando medidas de desempleo exógenas basadas en el enfoque de Bartik (1991) y cuatro rondas de una encuesta sobre violencia de género, Tur-Prats (2021) descubrió que un menor desempleo femenino en relación con el masculino aumenta la VP en zonas históricamente de familias nucleares, lo

que respalda la teoría del contraataque masculino, pero este efecto se neutraliza en provincias con tradición de familias troncales. Estos datos subrayan el papel crucial de las normas de género a la hora de intermediar en la relación entre la dinámica del mercado laboral y la VP.

La investigación en países de renta baja también muestra resultados opuestos en cuanto al impacto de la mejora de los resultados laborales femeninos: algunos estudios informan de una reducción de la VP (Bhalotra *et al.*, 2021; Chin, 2012; Perova *et al.*, 2023), otros constatan un aumento (Dhanaraj y Mahambare, 2021; Erten y Keskin, 2021, 2024; Guarnieri y Rainer, 2021), mientras que algunos no observan ningún efecto reseñable (Kotsadam y Villanger, 2022; Lenze y Klasen, 2017; Perova *et al.*, 2021). Es probable que estos resultados divergentes se deban a diferencias en los datos, la metodología y, sobre todo, el contexto, ya que los factores comunitarios y sociales desempeñan un papel fundamental en la configuración de la relación. De hecho, el debate anterior pone de relieve cómo el efecto de los resultados laborales relativos entre mujeres y hombres sobre la VP puede depender de las normas de género imperantes (Tur-Prats, 2021). Desde una perspectiva similar, Bhalotra *et al.* (2021) revelan la importancia de la accesibilidad al divorcio a la hora de definir la dirección de los resultados. En efecto, tras analizar 31 países en desarrollo, los autores descubrieron que el desempleo masculino se asocia a un aumento del maltrato físico, mientras que el desempleo femenino se corresponde con una disminución, lo que concuerda con las teorías del contraataque o la violencia instrumental. No obstante, estos patrones están totalmente determinados por los países en los que las mujeres se enfrentan a barreras sociales o legales para divorciarse. En contextos en los que no hay restricciones para solicitar el divorcio, la relación se invierte, lo que, en cambio, es acorde con la hipótesis de la negociación. Estas contribuciones subrayan la interacción de factores en diferentes niveles del marco ecológico y la importancia de diseñar políticas sensibles al contexto que no solo mejoren los resultados del mercado laboral femenino, sino que también reduzcan las posibles consecuencias no deseadas sobre el riesgo de VP impulsadas por elementos comunitarios y sociales. Esto garantiza que las mejoras laborales se traduzcan en un empoderamiento femenino real.

3.2.2. *Dificultades económicas y patrimonio*

1) *Dificultades económicas*

Las dificultades económicas y el patrimonio también son factores fundamentales que influyen en el empoderamiento femenino a nivel individual y relacional. A diferencia de los resultados tradicionales del mercado laboral, no se supone que estos elementos influyan en la VP a través de posibles cambios en la exposición a la pareja. No obstante, los canales de negociación, instrumental y de contraataque pueden seguir desempeñando un papel. En los estudios se suele investigar la relación entre las dificultades económicas y la VP analizando los programas que ofrecen transferencias de efectivo condicionales o incondicionales, a menudo dirigidas específicamente a las mujeres, una intervención habitual en los países con rentas bajas. En general, estos estudios suelen apoyar la hipótesis de la negociación, pues consideran que las transferencias económicas reducen la VP, potencialmente a través de un mayor poder de negociación y el alivio del estrés financiero doméstico (Haushofer *et al.*, 2019; Hidrobo *et al.*, 2016; Peterman *et al.*, 2022). Sin embargo, Bobonis *et al.* (2013) presentan una excepción: su estudio sobre un programa de transferencias de efectivo condicionales en México concluye que, aunque la violencia física disminuyó, el maltrato emocional (incluidas las amenazas de VP física) aumentó, lo que sugiere que la hipótesis de la violencia instrumental, en forma de violencia psicológica, también puede desempeñar un papel en este contexto. Además, al analizar una política diferente dentro del mismo país, Bellés-Obrero *et al.* (2025) descubrieron que la ampliación de un programa de pensiones no contributivas provocó un aumento de la VP contra las mujeres mayores, impulsada por el uso instrumental de la violencia y, potencialmente, por una mayor exposición derivada de una menor participación en el mercado laboral.

Para ilustrar mejor la interacción entre los factores individuales y sociales, el estudio con datos extraídos de México muestra que el impacto de las transferencias de efectivo a las mujeres con bajos ingresos depende de las normas de género imperantes y del acceso al divorcio. Angelucci (2008) constata que el efecto del programa sobre la VP varía en función del importe de la transferencia y el perfil cultural del marido, que viene indicados por el nivel educativo y la diferencia de edad entre los cónyuges. En concreto, las transferencias pequeñas reducen la VP, mientras que las transferencias más grandes la aumentan en los hogares en los que los hombres mantienen normas de género más tradicionales. Ampliando

esta dinámica, Bobonis *et al.* (2020) muestran que los efectos reductores de la VP del programa se concentran en los estados que habían aplicado reformas legales tempranas que facilitaban el acceso al divorcio a las víctimas de violencia. Estas conclusiones subrayan cómo las mejoras en la situación económica de las mujeres pueden tener efectos divergentes dependiendo de contextos sociales e institucionales más amplios.

Las pruebas sobre las dificultades económicas en la VP de países con rentas altas se centran principalmente en las políticas destinadas a aumentar los ingresos de las trabajadoras con rentas bajas y, en general, respaldan la hipótesis de la negociación. Un estudio reciente de Cesur *et al.* (2025) muestra que la ampliación de la bonificación del impuesto sobre la renta (EITC, por sus siglas en inglés) federal de 1994 a 1998, que aumentó significativamente los ingresos después de impuestos para las familias con rentas bajas a moderadas con hijos en EE. UU., redujo la VP entre aquellas mujeres sin título universitario. El efecto más fuerte se registró en mujeres solteras y mujeres negras solteras. Los autores presentan pruebas sugerentes de que la reducción de la violencia se debe a un aumento de los ingresos discrecionales y a los beneficios de la EITC en la promoción del trabajo. Por el contrario, Rebollo-Sanz y Rodríguez-Planas (2025) descubrieron que la subida del 22% del salario mínimo en 2019 en España se asoció con un aumento del 40% en el maltrato psicológico, debido a que la reforma provocó una sustitución del empleo entre los miembros de la pareja, en detrimento del segundo trabajador asalariado, tradicionalmente la esposa. Estas autoras también constataron que, en el caso de las mujeres cuya pareja es cinco años mayor, el aumento de la violencia no va acompañado de una menor participación femenina en el mercado laboral, lo que sirve para demostrar que hay mecanismos alternativos, como el uso instrumental de la violencia.

2) *Propiedad de activos*

El patrimonio también puede afectar al empoderamiento económico de las mujeres y, por lo tanto, también a su riesgo de sufrir VP, aunque la literatura económica sobre este tema es relativamente limitada. En un estudio pionero de Panda y Agarwal (2005) se concluyó que la propiedad de la vivienda o la tierra por parte de las mujeres en Kerala (India) está asociada a un menor riesgo de VP física y psicológica. Del mismo modo, Oduro *et al.* (2015) observan que una mayor participación femenina en el patrimonio de la pareja se asocia negativamente con el maltrato emocional en Ghana y el maltrato físico en Ecuador.

No obstante, ocurre lo contrario si la mujer posee una parte del patrimonio común mucho mayor que la de su pareja. Se necesita investigar más para confirmar el efecto causal de la propiedad de activos por parte de las mujeres sobre la VP, ya que las pruebas existentes son descriptivas. Sin embargo, tanto para las dificultades económicas como para la propiedad de activos, en general las conclusiones indican que el empoderamiento económico puede mejorar el poder de negociación de las mujeres. A pesar de ello, al igual que ocurre con los resultados del mercado laboral, es necesario prestar especial atención para reducir los posibles contraataques y el uso instrumental de la violencia, teniendo en cuenta, entre otras cosas, la influencia de los elementos comunitarios y sociales.

3.2.3. *Educación*

Aunque muchos habían identificado una asociación negativa o insignificante entre la educación femenina y la VP (Heise y García-Moreno, 2002; OMS, 2010), la causalidad entre la educación y la VP no se estableció hasta el trabajo precursor de *Erten y Keskin (2018).* Estas autoras analizan la relación conceptual entre la educación femenina y la VP y proponen tres canales clave a través de los cuales la educación puede influir en la VP: las actitudes de género, el mercado laboral y el aparejamiento selectivo. En primer lugar, una mayor educación puede modificar las actitudes de género de las mujeres, fomentando una menor tolerancia a la violencia doméstica y una mayor conciencia de sus manifestaciones, lo que reduce la prevalencia de la VP. En segundo lugar, una mayor educación puede mejorar la participación y los salarios de las mujeres en el mercado laboral. Como se ha explicado anteriormente, estos pueden disminuir el riesgo de sufrir VP al aumentar las opciones externas y el poder de negociación de las mujeres, así como al minimizar la exposición al posible agresor. No obstante, las mujeres trabajadoras también pueden enfrentarse a más VP debido al uso instrumental de la violencia o el contraataque masculino. En tercer lugar, el aparejamiento selectivo en el mercado matrimonial puede permitir a las mujeres con más estudios encontrar parejas más afines en su nivel educativo. Estas parejas más afines pueden ser menos propensas a la violencia porque tienen creencias sobre la igualdad de género más paritarias o están mejor empleadas, lo que reduce el riesgo de ejercer la VP por contraataque masculino o uso instrumental de la violencia.

Para investigar empíricamente la cuestión y sus mecanismos subyacentes, Erten y Keskin (2018) aprovechan un cambio de política de 1998 en Turquía que aumentó la escolaridad obligatoria de cinco a ocho años para quienes comenzaron

la enseñanza secundaria el curso siguiente. Utilizan datos de la oleada de 2008 de la Encuesta nacional de violencia doméstica contra las mujeres, en la que se entrevistó a mujeres de entre 15 y 59 años y en la que había abundante información sobre las características socioeconómicas y demográficas de las encuestadas y los hogares, incluidos el mes y el año de nacimiento y preguntas sobre violencia física, sexual, psicológica y económica por parte de la pareja. Con el cambio en la escolaridad obligatoria, las autoras aplican un diseño de regresión discontinua (RD) para comparar a las personas nacidas justo antes y después de enero de 1987, que marcó el corte de elegibilidad para la reforma. El diseño de RD asume que, en ausencia de la reforma educativa, el grupo más joven se habría comportado como el grupo de más edad. El análisis de Erten y Keskin (2018) se centra en las mujeres que habían mantenido alguna vez una relación de pareja.

Tras demostrar que la reforma aumentó la escolarización femenina en las zonas rurales, sin efectos sobre la escolarización masculina, estas autoras observan que la reforma educativa aumentó el maltrato psicológico y económico de hombres a mujeres. Las autoras descartan los cambios en las actitudes de género de las mujeres (lo que reduce la preocupación de que los resultados puedan reflejar cambios en las tasas de denuncia de VP en lugar de la prevalencia) o el emparejamiento asortativo como posibles mecanismos. En cambio, encuentran pruebas de mejores resultados de las mujeres en el mercado laboral, lo que, según ellos, es acorde con las teorías instrumentales de la violencia.

El estudio de Erten y Keskin (2018) inspiró otros análisis en los que se examina una cuestión similar, pero que, en general, ofrecen resultados que contrastan mucho con la hipótesis de la violencia instrumental. En concreto, Akyol y Kırdar (2022) utilizan la misma reforma y amplían el análisis para incluir también la oleada de 2014. Estos autores encuentran pruebas de que una mayor educación obligatoria redujo la violencia física contra las mujeres de la Turquía rural, con el emparejamiento asortativo como mecanismo impulsor. Los dos estudios también difieren en su definición de la ubicación de la infancia rural frente a la urbana, y el empleo femenino, así como en su enfoque metodológico. Akyol y Kırdar (2022) utilizan un análisis de forma reducida, mientras que Erten y Keskin (2018) estiman un modelo de mínimos cuadrados en dos etapas. En un país diferente, Perú, Weitzman (2018) observa que una mayor educación mejora el empoderamiento femenino a través de mejores profesiones y el retraso de la maternidad, y reduce la VP física, sexual y psicológica, tanto recientemente como a lo largo de la vida. También hallaron indicios de apareamiento asortativo,

en el que las mujeres se unen con hombres con estudios superiores. Zhou *et al.* (2021) obtuvieron resultados similares en China. De hecho, los autores observaron un impacto negativo de la educación femenina en la VP física y sexual, siendo los mecanismos impulsores el aparejamiento asortativo, mayores ingresos y, especialmente, los cambios en las actitudes de las mujeres hacia los roles de género tradicionales.

3.2.4. *Formación de una familia y maternidad*

1) *Convivencia*

Los últimos elementos que influyen en el empoderamiento femenino a nivel individual y relacional analizados en este capítulo se refieren a la formación de una familia, concretamente, la convivencia y la maternidad. En cuanto a la convivencia, el reciente trabajo de *Adams-Prassl et al. (2024)* ofrece un análisis exhaustivo de la dinámica de las relaciones abusivas. Cambiando la perspectiva de gran parte de la literatura existente, donde se analiza principalmente el impacto de los cambios en las condiciones económicas de las mujeres sobre la VP, este estudio investiga cómo la convivencia con una pareja maltratadora afecta a los resultados económicos de las mujeres, haciendo hincapié en el papel sistemático del abuso económico.

Más específicamente, Adams-Prassl *et al.* (2024) aprovechan datos administrativos completos de Finlandia para analizar la VP. Su conjunto de datos vincula todos los informes policiales archivados con resultados detallados del mercado laboral e información demográfica de 2006 a 2019. El análisis se centra en las parejas que empezaron a convivir entre 2006 y 2014, ambos con edades comprendidas entre los 21 y los 65 años. Utilizando un diseño emparejado de diferencias en diferencias, en el estudio se analizan los efectos económicos de empezar a convivir con una pareja que, más tarde, es denunciada por VP física. En concreto, se comparan los resultados de víctimas con los de mujeres similares desde el punto de vista observacional (emparejadas según las características demográficas y económicas previas al tratamiento) que empezaron a convivir en el mismo año con parejas comparables, pero que nunca denunciaron malos tratos físicos durante sus relaciones.

El análisis revela que la convivencia con una pareja maltratadora perjudica significativamente la situación laboral y económica de las mujeres. Reduce su probabilidad de empleo en 6,7 puntos porcentuales y disminuye sus ingresos

anuales en 1.600 euros, de media, durante al menos cinco años. Estos resultados no pueden atribuirse a perturbaciones externas del mercado laboral o de las empresas, a cambios en la fecundidad o a diferencias en las normas de género. Además, en el estudio se identifica que estos efectos negativos no son monótonos en relación con las opciones externas de las mujeres antes de la convivencia. Las mujeres con niveles "intermedios" de ingresos o educación antes de la convivencia sufren los mayores contratiempos económicos en comparación con las que tienen los niveles más bajos o los más altos de educación o ingresos. Asimismo, la convivencia (y no las relaciones) con una pareja maltratadora, es lo que determina el deterioro de la situación laboral de las mujeres. Esta conclusión se extrae empleando un diseño triple de diferencias en diferencias, comparando los resultados económicos de las víctimas en relación con sus controles emparejados a través de relaciones abusivas y no abusivas. Además, el análisis revela que los hombres denunciados por VP física inhiben los resultados de todas sus parejas. En particular, los hombres que son violentos con una mujer con la que no conviven, pero no con un hombre, también afectan negativamente a los resultados económicos de su pareja conviviente. Este hallazgo sugiere la existencia de un tipo de hombre "maltratador": individuos alguna vez violentos con las mujeres que inhiben sistemáticamente la situación laboral de sus parejas.

Por último, Adams-Prassl *et al.* (2024) proponen un modelo teórico dinámico para racionalizar sus conclusiones y derivar implicaciones políticas. En el modelo se tienen en cuenta dos tipos de hombres: los maltratadores, que se sirven de la violencia, y los no maltratadores. Las mujeres comienzan con información imperfecta sobre cómo es su pareja, pero la van conociendo poco a poco a través de su comportamiento: el maltrato físico supone una revelación perfecta, mientras que el económico proporciona señales más débiles. En el segundo periodo, las mujeres deciden si permanecen con su pareja. Las predicciones del modelo coinciden con la relación no monótona observada entre las opciones externas de las mujeres antes de la convivencia y el abuso económico. En concreto, los hombres maltratadores pueden abstenerse estratégicamente de la violencia física al principio para evitar que su pareja les abandone, al tiempo que merman la independencia económica de ella. De este modo, pueden revelar su naturaleza maltratadora posteriormente con un menor riesgo de que la pareja se marche. En el caso de las mujeres con escasas opciones externas antes de la convivencia, es poco probable que los abandonen, independientemente de la merma económica, puesto que su dependencia ya es elevada. Por el contrario, las mujeres con

muchas opciones externas tienen más probabilidades de marcharse y el coste en recursos de reducir su participación laboral es mayor. Como resultado, los hombres maltratadores tienen el mayor incentivo para inhibir estratégicamente los resultados económicos de las mujeres con opciones externas intermedias, aumentando la probabilidad de que continúen en la relación antes de que el tipo de hombre se revele por completo en el segundo periodo. Además, en el modelo se subraya que la fuerza de la motivación estratégica para el abuso económico depende de lo sensible que sea la probabilidad de ruptura a los cambios en las opciones externas de las mujeres. Los autores demuestran que unos mejores resultados de las mujeres en el mercado laboral reducen la VP. No obstante, esta reducción no es atribuible únicamente a los cambios en el poder de negociación dentro de la relación, como sugiere Aizer (2010), sino que está significativamente vinculada a una mayor probabilidad de ruptura de la pareja. Por último, es más probable que las mujeres abandonen las relaciones abusivas si aumenta la disponibilidad de casas de acogida o trabajadores sociales en su zona, mientras que no se observa ese efecto en las parejas no maltratadoras. Estas conclusiones enfatizan el papel fundamental del canal de ruptura y el apoyo a nivel de la comunidad en la relación entre el empoderamiento femenino y la VP.

2) *Maternidad*

Hay mucha evidencia empírica no causal que analiza la relación entre la maternidad y la VP. A nivel descriptivo, esta evidencia concluye que la VP aumenta con la llegada de los hijos. Sin embargo, gran parte de esta evidencia surge de estudios donde se utiliza una muestra reducida de mujeres cuando visitan hospitales, comisarías, o casas de acogida o están haciendo terapia de familia (Graham-Bermann y Edleson, 2001). Es decir que dichos resultados se centran en mujeres con un alto riesgo de victimización o que ya han sido victimizadas. Hasta hace muy poco, ningún estudio estimaba el impacto causal de la maternidad sobre la VP. A día de hoy, hay cuatro estudios que abordan esta cuestión en cuatro países distintos (Estados Unidos, Suecia, Brasil y México), utilizando diferentes estrategias de identificación, pero siempre con datos representativos de la población.

Es probable que la llegada del primer hijo/a influya en la dinámica intrafamiliar. Para las mujeres, tener un hijo puede complicar su capacidad para abandonar la relación, lo que reduce su poder de negociación, y también puede aumentar el tiempo que pasa con su pareja. Todo ello puede aumentar la prevalencia de la VP.

Al mismo tiempo, la maternidad puede hacer que las mujeres sean menos tolerantes a la violencia y se sientan más capacitadas para abandonar a sus parejas maltratadoras. Por parte del hombre, convertirse en padre puede aumentar el riesgo de ejercer VP debido al estrés asociado a la paternidad. Otra posibilidad es que la llegada del hijo/a reduzca el comportamiento violento, ya que las responsabilidades de convertirse en padre pueden frenar el consumo de sustancias, que se asocia a un mayor maltrato. Complica aún más la situación a los investigadores el hecho de que las denuncias de violencia de pareja, ya sea en las encuestas, a la policía o a los profesionales sanitarios durante las visitas al hospital, suelen cambiar con la llegada del primer hijo/a. Las futuras madres pueden ocultar información debido a un vínculo emocional más fuerte con el padre o a una mayor dependencia económica de él, sobre todo porque la llegada de un recién nacido puede suponer una reducción del empleo o la salida del mercado laboral. Las denuncias de violencia también pueden reducirse con la maternidad por el miedo a mayores represalias con la llegada del hijo/a o por medio a perder la custodia si se denuncia. En cambio, también puede darse el efecto contrario, es decir un aumento de las denuncias de VP si el nivel de aceptación de la violencia disminuye con la llegada del hijo/a, especialmente entre las mujeres que han decidido dejar a su pareja, ya que la denuncia puede aumentar su poder de negociación durante la separación.

De hecho, Massenkoff y Rose (2024) y Britto *et al.* (2024) señalan que la maternidad aumenta las denuncias de VP. Concretamente, Massenkoff y Rose (2024) observan que, en el estado de Washington, los patrones de detención por VP de los padres se corresponden con el momento del divorcio. Del mismo modo, Britto *et al.* (2024) concluyen que, en Brasil, las mujeres son más propensas a denunciar la violencia a la policía después del embarazo y el parto. Por último, en un estudio reciente que utiliza 16 años de datos administrativos de panel individual sobre hospitalizaciones en Suecia (Bergvall y Rodríguez-Planas 2024), se identifican dos patrones distintos en las denuncias de VP. En primer lugar, las mujeres embarazadas y las madres recientes tienden a denunciar la VP, sobre todo en el periodo previo al fin de la relación, lo que concuerda con Massenkoff y Rose (2024) y Britto *et al.* (2024). Al mismo tiempo, estas autoras observan un *descenso* de las hospitalizaciones por presunta VP entre las mujeres menos propensas a calificar explícitamente sus experiencias como violencia de pareja, sobre todo en los casos de incidentes menos graves. Este patrón sugiere que algunas futuras madres y madres jóvenes pueden evitar la atención hospitalaria por temor a una posible denuncia formal de VP por parte del personal del hospital.

Más allá de los incentivos para denunciar, Massenkoff y Rose (2024) y Britto *et al.* (2024) sugieren que el efecto positivo de la maternidad sobre la VP que observan en el estado de Washington y en Brasil se debe no solo a un mayor número de denuncias, sino también a un aumento de la prevalencia. En concreto, junto a los registros de detenciones, Britto *et al.* (2024) aprovechan los datos de un sistema de notificaciones obligatorias presentadas por las unidades sanitarias brasileñas cuando se tiene conocimiento o sospecha de VP. Es importante señalar que, dado que estas notificaciones no se comparten automáticamente con las autoridades judiciales y son presentadas por terceros, la preocupación de pocas denuncias debido al temor a represalias es mucho menor. De hecho, sirven como indicador de la probabilidad de que las mujeres sufran agresiones y se observó que aumentan tras el embarazo y el parto. Al mismo tiempo, para México, Deschamps (2024) aporta pruebas que sugieren que la maternidad aumenta la VP debido a la menor capacidad de las madres de dejar a una pareja violenta. Esta menor probabilidad de que las madres abandonen las relaciones abusivas, en comparación con las que no son madres, puede deberse a cambios en la participación en el mercado laboral, los costes desiguales de la crianza de los hijos y/o factores psicológicos que refuerzan el compromiso en la relación de pareja tras la maternidad. Además, la autora descarta los cambios en el comportamiento violento de las parejas masculinas, por ejemplo, la agresión inducida por el estrés, como factor contribuyente significativo. Para respaldar esta perspectiva, Muratori (2025) constata que la reducción del acceso a los servicios de aborto en Texas conduce a un aumento en la VP, y atribuye el efecto al menor poder de negociación y a que las mujeres pasan a tener menos opciones de abandonar las relaciones tras embarazos no deseados.

3.3. Factores comunitarios y sociales

La literatura económica sobre los factores que influyen en el empoderamiento femenino a nivel individual y relacional muestra efectos diversos sobre la VP, en consonancia con las predicciones teóricas. La dirección de estas relaciones varía significativamente según el contexto, ya que los factores comunitarios y sociales pueden promover o prevenir la violencia. En este apartado se analiza cómo el derecho de familia, el derecho penal, el procedimiento y el enjuiciamiento, la representación institucional y las normas de género afectan a la VP. Los estudios indican que, en general, las leyes de divorcio unilateral, la tipificación como delito de la violencia doméstica, las políticas de detención sin orden judicial,

el enjuiciamiento sin abandono (*no-drop*), el aumento de la representación femenina en las fuerzas del orden y en la política, y los tribunales especializados mejoran las tasas de denuncia y/o reducen los incidentes de VP. En el análisis se subraya la importancia de los servicios integrados de apoyo a las víctimas y se destaca cómo las normas de género intermedian en la eficacia de las políticas e influyen directamente en la prevalencia de la VP.

3.3.1. *Derecho de familia*

La literatura identifica el acceso de las mujeres al divorcio como algo esencial para el empoderamiento femenino a nivel comunitario y social. Los modelos de negociación sugieren que los niveles de VP están negativamente correlacionados con el punto de amenaza de la mujer, es decir, la utilidad que puede obtener fuera de su relación. La restricción del acceso al divorcio socava la credibilidad de la mujer para marcharse, lo que rebaja su punto de amenaza y aumenta potencialmente la violencia. No obstante, la violencia también puede servir como herramienta para evitar la separación o salir del estigma social que rodea al divorcio. Además, la accesibilidad al divorcio intermedia en los efectos de otros factores socioeconómicos y de las políticas de empoderamiento femenino, como se ha demostrado anteriormente (Bhalotra *et al.*, 2021; Bobonis *et al.*, 2020).

Stevenson y Wolfers (2006) fueron pioneros en teorizar y analizar empíricamente el impacto directo sobre la VP de un mayor acceso al divorcio. En concreto, analizaron si la legalización del divorcio unilateral (divorcio sin el consentimiento del otro cónyuge ni prueba de culpa) influía en la VP, los suicidios y los homicidios en la pareja en Estados Unidos. Los autores destacan que esta reforma beneficia principalmente a las personas que más desean abandonar un matrimonio, presumiblemente las que se encuentran en relaciones abusivas. El divorcio unilateral podría influir en estas relaciones a través de dos mecanismos principales. En primer lugar, ofrece una vía legal directa para poner fin al matrimonio sin necesidad de aportar pruebas de maltrato ante un tribunal. En segundo lugar, desplaza el poder de negociación dentro de las relaciones intactas hacia el cónyuge que desea abandonar el matrimonio (por lo general, la pareja maltratada), permitiéndole amenazar de forma creíble con marcharse, lo que puede reducir el nivel de violencia al que se enfrenta. De hecho, los autores plantean la hipótesis de que, antes de este cambio de política, las relaciones abusivas tenían más probabilidades de acabar en desenlaces extremos, como el suicidio o el homicidio.

Para analizar la cuestión, Stevenson y Wolfers (2006) aprovechan la aplicación escalonada de las leyes de divorcio unilateral en los estados de EE. UU. durante las décadas de 1970 y 1980, junto con datos de varias fuentes. La información sobre VP procede de las Encuestas sobre violencia familiar realizadas en 1976 y 1985. Los datos sobre suicidios proceden del Centro Nacional de Estadísticas Sanitarias, que proporciona un censo de certificados de defunción que incluyen la causa de la muerte, así como datos demográficos. Por último, los datos sobre homicidios se obtienen de los Informes uniformes sobre delincuencia del FBI, que ofrecen detalles a nivel de incidente sobre los homicidios, incluida la relación víctima-agresor, de acuerdo con las fuerzas policiales participantes. El primer conjunto de datos se analiza mediante un modelo de diferencias en diferencias (DD), que incluye una variable binaria igual a 1 si el estado ha adoptado el divorcio unilateral antes de la segunda ronda de la encuesta y 0 en caso contrario, y efectos fijos de estado y de año. En cambio, los datos sobre suicidios y homicidios se analizan mediante diseños de DD y de estudio de sucesos, lo que en este último caso permite investigar la dinámica de los efectos hasta 20 años después y, al mismo tiempo, comprobar si los estados tratados y los de control seguían tendencias paralelas antes de la aplicación de la ley.

El estudio concluye que la legalización del divorcio unilateral en Estados Unidos condujo a una considerable reducción de las tasas de violencia doméstica iniciada tanto por hombres como por mujeres, con un descenso aproximado del 30%. Además, la ampliación del acceso al divorcio redujo las tasas de suicidio femenino entre un 8% y un 16%, donde las reducciones más sustanciales se produjeron a largo plazo y entre mujeres de 25 a 65 años. En cambio, las tasas de suicidio masculino no se vieron afectadas. El análisis también proporcionó pruebas indicativas de un descenso aproximado del 10% en el número de mujeres asesinadas por su pareja, sin cambios correspondientes en las tasas de homicidio masculino. Los autores sostienen que estos efectos solo pueden atribuirse parcialmente al primer canal hipotético (la salida de las relaciones abusivas), ya que el momento en que se produjeron los efectos no coincidió con los cambios en las tasas de divorcio. En cambio, la redistribución del poder de negociación dentro de los matrimonios en curso probablemente desempeñó un papel importante para reducir la violencia, lo que subraya el potencial de las leyes de divorcio para influir en los resultados dentro de los hogares.

Otros estudios realizados en varios contextos también concluyen que aumentar el acceso al divorcio reduce la VP. Brassiolo (2016) analizó el efecto de la

legalización del divorcio unilateral en España en 2005 comparando parejas casadas, que se vieron afectadas por la reforma, con parejas solo convivientes, que no. A través de una estimación de DD y tres rondas de datos de encuestas sobre violencia de género, el estudio reveló que la VP disminuyó aproximadamente un 31% en las parejas casadas con respecto a las no casadas. El descenso de la VP se observó entre parejas que seguían casadas, lo que concuerda con la hipótesis de que la ampliación del acceso al divorcio redistribuye el poder de negociación en las relaciones. La reducción fue más acusada en las mujeres sin hijos pequeños, probablemente porque las decisiones de custodia ligadas a ellos complican la viabilidad o credibilidad de salir de una relación. Además, el impacto variaba en función de las opciones externas de las mujeres: era mayor en aquellas con un nivel educativo medio. De hecho, las mujeres con pocas opciones externas no pudieron aprovechar plenamente la facilidad de acceso al divorcio, mientras que las que tenían muchas ya contaban con firmes puntos de amenaza antes de la reforma. Del mismo modo, Corradini y Buccione (2023) analizaron el impacto de la legalización del divorcio unilateral para las mujeres en Egipto en el año 2000, comparando a madres de hijos menores de la edad límite de custodia (que tenían más probabilidades de conservarla) con madres de hijos mayores, para quienes el divorcio supondría la pérdida de la custodia, la pensión alimenticia y los derechos de vivienda. Descubrieron que la política redujo la VP en el primer grupo con respecto al segundo, de acuerdo con las predicciones de los modelos de negociación.

La única prueba opuesta procede de México, donde García-Ramos (2021) investiga la legalización escalonada del divorcio unilateral en los distintos estados. En el estudio no se encuentran efectos a corto plazo, pero se observa un aumento a largo plazo de la VP física, económica y emocional, especialmente entre las mujeres que siguen casadas. De hecho, la autora subraya que, más allá de la posibilidad de elevar el poder de negociación y las disoluciones de parejas abusivas, un acceso más fácil al divorcio también podría aumentar la violencia como instrumento para evitar la separación o como contraataque a todo aquello que se aleje de las normas de género. El análisis de la autora descarta el canal del contraataque, ya que la reforma no influyó en la participación laboral de las mujeres ni en sus actitudes hacia el maltrato, pero respalda el uso instrumental de la violencia. Efectivamente, el aumento de la VP es más acusado entre mujeres con, al menos, estudios primarios que tienen suficientes opciones externas para amenazar con dejar a sus parejas de forma creíble. Este estudio pone de relieve que, aunque facilitar el acceso al divorcio suele reducir la VP, este efecto puede

invertirse en determinados contextos, lo que sugiere que otros factores, como las políticas de enjuiciamiento y aplicación de la ley, el acceso a las instituciones y las normas de género, pueden tener un papel importante a la hora de configurar esta relación, como analizaremos más adelante.

Evidencia reciente de las reformas españolas en materia de custodia compartida demuestran que el derecho de familia puede influir significativamente en la violencia de pareja. Fernández *et al.* (2026) constatan que el cambio de decisiones unilaterales a decisiones conjuntas sobre la custodia redujo la VP en más de un 40%, con efectos consistentes en encuestas, datos judiciales y registros de homicidios. La reforma modificó la dinámica de negociación en el hogar al incentivar a los padres a no ejercer violencia para asegurar los derechos de custodia, lo que pone de relieve cómo los marcos legales que rigen la disolución familiar pueden tener efectos protectores reales.

3.3.2. *Derecho penal, procedimiento penal y enjuiciamiento criminal*

Un factor esencial que afecta al empoderamiento femenino y a la prevalencia de la VP es el conjunto de políticas que rigen la forma en que las fuerzas del orden responden a la violencia doméstica y su enjuiciamiento. A medida que la percepción social de la violencia doméstica pasó de considerarla un asunto privado a reconocerla como un delito, las políticas evolucionaron en consecuencia. Esta transformación condujo a la adopción de medidas más proactivas, como leyes que tipifican como delito la VP, permiten detenciones sin orden judicial por incidentes de violencia doméstica y ordenan políticas de enjuiciamiento sin abandono (*no-drop*), entre otras.

1) *Tipificación como delito de la VP*

El primer paso significativo en esta dirección es la tipificación como delito de la propia VP. Beleche (2019) observa que la incorporación de la violencia doméstica en los códigos penales de los estados mexicanos reduce las tasas de suicidio femenino, un resultado que se ve impulsado por una menor VP física y sexual a través de un mayor poder de negociación para las mujeres. Del mismo modo, se ha demostrado que unas políticas de género más amplias, incluida la tipificación como delito de la violencia doméstica, reducen la VP en Colombia (Durevall, 2023) y mejoran el bienestar de las mujeres en China (Gulesci *et al.*, 2022). No obstante, datos recientes de Pakistán y Ruanda sugieren que la eficacia de estas leyes puede depender de las normas sociales. Concretamente,

es posible que no disuadan de la violencia en comunidades donde las actitudes hacia la violencia doméstica y el divorcio siguen siendo conservadoras (Gulesci *et al.*, 2024; Sanin, 2024).

2) *Leyes de detención*

Una vez que la VP se reconoce como delito, un segundo aspecto fundamental se refiere a la respuesta de la policía, concretamente, las leyes de detención. Las detenciones y las políticas que aumentan su probabilidad, pueden tener efectos ambiguos sobre la VP y la revictimización, ya que influyen tanto en el comportamiento de la víctima como en el del agresor de maneras potencialmente opuestas (Amaral *et al.*, 2023). Para las víctimas, el hecho de saber que el agresor será detenido podría disuadirlas de denunciar por el apego emocional o, por el contrario, animarlas a hacerlo con más frecuencia. En el caso de los agresores, estas reformas podrían aumentar la VP como represalia o reducirla por el efecto disuasorio de una posible detención y enjuiciamiento. Una reforma notable en este ámbito es la autorización de las detenciones sin mandato judicial de presuntos agresores basadas en sospechas fundadas de violencia doméstica. En Estados Unidos, estas leyes oscilan entre las políticas de detención discrecional y las de detención preferente y obligatoria, y varían en el nivel de discrecionalidad concedido a los agentes. Chin y Cunningham (2019) analizan los efectos causales de aplicar estos tres tipos de políticas sobre los homicidios en la pareja. Sus conclusiones indican que las leyes de detención discrecional reducen eficazmente los homicidios en los que están implicados cónyuges actuales y anteriores, mientras que las políticas de detención preferente y obligatoria no muestran un impacto significativo en estos resultados extremos. En particular, el efecto no concluyente de las leyes de detención obligatoria sobre los homicidios en la pareja contradice la investigación anterior de Iyengar (2009), que sugería que estas leyes aumentaban los homicidios al disuadir a las víctimas de denunciar. Chin y Cunningham demuestran que estas conclusiones anteriores se debían a clasificaciones incorrectas de la reforma y a errores de codificación de los datos, lo que pone de relieve la importancia de los estudios de replicación en áreas pertinentes para la política. Por último, Amaral *et al.* (2023) aportan pruebas convincentes de West Midlands (Inglaterra) que demuestran que las detenciones *in situ* de sospechosos de violencia doméstica reducen la repetición de llamadas de emergencia por VP durante el año siguiente. Es importante señalar que este resultado se debe a una reducción real de los malos tratos y no a cambios

en el comportamiento de las víctimas a la hora de denunciar. El impacto se produce a través de dos mecanismos: ofreciendo un periodo de reflexión inmediato y creando un efecto disuasorio a más largo plazo. Estos resultados ponen de relieve que las políticas proactivas de detención pueden romper eficazmente el ciclo de VP y mejorar la seguridad de las víctimas, sobre todo en países con tasas de detención históricamente bajas.

3) *Políticas de enjuiciamiento*

Los últimos elementos considerados en este subapartado son la presentación de cargos penales y las políticas de enjuiciamiento. El reciente estudio de Black *et al.* (2023) demuestra que presentar cargos contra los autores de malos tratos domésticos en Inglaterra reduce significativamente la probabilidad de reincidencia violenta. Además, *Aizer y Dal Bò (2009)* analizaron los efectos teóricos y empíricos de la política de no abandono, que exige que continúe el enjuiciamiento de los casos de VP, aunque la víctima trate de retirar los cargos posteriormente. Los autores destacan la naturaleza cíclica de las relaciones abusivas, en las que las víctimas suelen reconsiderar abandonar o denunciar a sus agresores debido a su apego emocional, dependencia económica, presión externa o miedo. Esta dinámica cuestiona los modelos tradicionales de toma de decisiones, que asumen preferencias estables. En su lugar, proponen un marco que reconoce que las preferencias de las víctimas pueden cambiar con el tiempo: los costes de la relación pueden ser claros inmediatamente después del maltrato, pero el apego emocional a la pareja puede resurgir con el tiempo. Para abordar esta incoherencia temporal, los autores argumentan que las víctimas, conscientes de que sus preferencias pueden cambiar, podrían buscar mecanismos para comprometerse con decisiones que su yo futuro podría abandonar. La política de no abandono (*no-drop*) sirve como instrumento de compromiso, pues garantiza que las acciones judiciales sigan adelante independientemente del cambio de opinión posterior de la víctima.

En el modelo teórico de los autores, hay dos periodos. En el primer periodo, el hombre decide si es violento o no. Si opta por la violencia, la mujer se enfrenta a tres opciones: puede matarle, no hacer nada o denunciarle a las autoridades. La denuncia puede reportar beneficios, como la intervención de la policía para asustar o alejar al agresor, pero también conlleva costes, como posibles represalias o estigma. Sin embargo, estos costes son menos graves que los asociados al asesinato del agresor. Si la mujer decide denunciarle, en el segundo periodo debe decidir si mantiene los cargos o los retira y vuelve con su pareja. Sin políticas

de no abandono, la mujer siempre retirará los cargos en el segundo periodo. El motivo es que continuar con el procedimiento judicial es caro, mientras que los costes del maltrato del primer periodo ya se han desvanecido. Es importante destacar que el modelo asume que la mujer prevé que retirará los cargos en el futuro, ya que es consciente de sus preferencias incoherentes en el tiempo. El modelo hace tres predicciones clave. En primer lugar, la introducción de una política de no abandono reduce la probabilidad de que el maltratador sea asesinado. De hecho, sin la política, matar al agresor es el único instrumento de compromiso viable para que la mujer ponga fin definitivamente a la relación, sobre todo si no valora mucho su futura vida con él. En este caso, es preferible matar a continuar en una relación violenta. La política de no abandono ofrece una alternativa menos costosa para comprometerse a poner fin a la relación. En segundo lugar, el impacto de la política de no abandono sobre las denuncias de violencia depende de las preferencias incoherentes en el tiempo de la mujer. Cuando la incoherencia temporal es grande (cuando una mujer menosprecia su relación justo después de que se produzca la violencia, pero esta valoración negativa disminuye posteriormente), la política de no abandono puede aumentar las denuncias al funcionar como un instrumento de compromiso menos extremo que el homicidio. Por el contrario, cuando la incoherencia temporal es mínima y la denuncia ya proporciona beneficios inmediatos, la política podría reducir las tasas de denuncia, ya que las mujeres que buscan una intervención temporal pueden ser reacias a comprometerse con el enjuiciamiento obligatorio que las políticas de no abandono exigen. Por último, la política tiene un efecto ambiguo sobre los niveles de violencia. La decisión del hombre de ser violento depende de la respuesta que espera tener de la mujer. La violencia podría aumentar si la política reduce la consecuencia más extrema (homicidio) y disminuye las denuncias en los casos de mínima incoherencia temporal. A la inversa, la violencia podría disminuir si la política mejora las tasas de denuncia y enjuiciamiento, creando así un efecto disuasorio más acusado.

Aizer y Dal Bò (2009) prueban empíricamente las predicciones de su modelo analizando los efectos de las políticas de no abandono en la prevalencia de la VP y las denuncias en los siete condados más grandes de California entre 1990 y 2000. Estas políticas se adoptaron en distintos momentos en estos condados. El comportamiento de denuncia se evalúa a través del número de hombres detenidos por violencia doméstica y de llamadas al teléfono de emergencias por VP, mientras que la prevalencia de la violencia se indica por el número de mujeres

hospitalizadas por agresión. Tras utilizar regresiones binomiales negativas con efectos fijos del condado, tendencias temporales lineales y controles adicionales, los autores no encuentran efectos significativos de las políticas de no abandono sobre la prevalencia de la VP. No obstante, las denuncias crecen de forma considerable, como demuestra el aumento del 14% de las llamadas a emergencias y del 23% de las detenciones en los condados que aplicaron la reforma. Para profundizar en el impacto de la política, los autores analizan los datos sobre homicidios en la pareja de los Informes uniformes sobre delincuencia del FBI correspondientes a 49 grandes ciudades estadounidenses entre 1976 y 1996. Las estimaciones revelan que las políticas de no abandono reducen los homicidios de parejas masculinas un 23%, mientras que no se observa ningún efecto relevante en las femeninas. Estos resultados coinciden con las predicciones del modelo, que indican que las políticas de no abandono aumentan las denuncias de VP y reducen los homicidios de hombres en la pareja, pero no alteran significativamente la prevalencia de la violencia doméstica contra las mujeres. El estudio subraya la importancia de las preferencias incoherentes en el tiempo para explicar la naturaleza cíclica de la violencia doméstica y el valor de los mecanismos de compromiso a la hora de conformar los resultados de las políticas públicas sobre la materia.

3.3.3. *Acceso a las instituciones*

El acceso de las mujeres a las instituciones (incluidos policía, sistema judicial, atención sanitaria, organizaciones de apoyo a las víctimas y representación política) representa otro factor esencial que influye en el empoderamiento femenino a nivel comunitario y social y que puede afectar tanto a la prevalencia de la VP como a las tasas de denuncia.

1) *Fuerzas del orden*

El mayor acceso de las mujeres a las fuerzas del orden puede lograrse aumentando la representación femenina en las unidades policiales y estableciendo comisarías especializadas en abordar los delitos contra las mujeres y dotadas predominantemente de personal femenino. Las pruebas sugieren que tales medidas pueden aumentar las denuncias y/o reducir la prevalencia de la VP en diversos contextos. Miller y Segal (2019) muestran que la integración de las mujeres en la policía estadounidense durante las décadas de 1970 a 1990 aumentó las tasas de denuncia de delitos violentos contra las mujeres y redujo la escalada de la violencia doméstica, como indican las menores probabilidades de revictimización

y la caída en el número de feminicidios. En el caso de las comisarías especializadas en la violencia contra la mujer (WPS, por sus siglas en inglés), Amaral *et al.* (2021) constatan que estas instituciones aumentan de forma persistente la denuncia de delitos contra las mujeres, en particular, la violencia doméstica, en las ciudades indias, aunque no se observan efectos significativos sobre la prevalencia de la VP. A pesar de eso, las WPS contribuyen al empoderamiento femenino y su percepción de la seguridad, como demuestra el impacto positivo sobre el empleo de la mujer. No obstante, se obtienen resultados opuestos en Haryana, un estado conservador de la India, donde Jassal (2020) observa que las WPS no aumentan el número total de denuncias de violencia contra la mujer. Al contrario, los casos se desvían de las comisarías normales a las WPS, que en este estado suelen fomentar la reconciliación con los agresores en lugar de su enjuiciamiento. Otras pruebas sugieren que la eficacia de las WPS depende de factores contextuales. Perova y Reynolds (2017) observan que, si bien las WPS brasileñas no reducen significativamente los homicidios de mujeres en general, sí que lo hacen en gran medida entre mujeres de zonas urbanas y más jóvenes. Es probable que este impacto selectivo se deba a unas normas sociales más progresistas dentro de estos grupos demográficos y a unas limitaciones económicas potencialmente menores, lo que pone de relieve una vez más cómo las normas de género intermedian en la eficacia de las políticas.

2) *Tribunales especializados*

Otra política clave que facilita el acceso institucional es la creación de tribunales especializados en VP, como analizan García-Hombrados *et al.* (2024). Estos tribunales pueden influir en las denuncias de VP acortando los procesos judiciales y proporcionando recursos de apoyo específicos, como trabajadores sociales y guarderías, que reduzcan la carga de los procedimientos. También pueden disminuir la prevalencia de la VP si se aumenta el poder de negociación de las mujeres, facilitando las denuncias y, posiblemente, disuadiendo la escalada de violencia con intervenciones judiciales oportunas. Tras analizar los tribunales especializados de toda España (2005-2018), García-Hombrados *et al.* (2024) emplean la metodología de diferencias en diferencias con datos del sistema judicial, encuestas sobre violencia de género y registros administrativos. Sus hallazgos revelan que los tribunales de VP aumentan las denuncias en aproximadamente un 28%, impulsadas sobre todo por el mayor número de denuncias de delitos menos graves. Es probable que este efecto se deba tanto a la menor dura-

ción de los juicios como a los recursos adicionales disponibles en estos tribunales. Sin embargo, en el estudio no se encuentran pruebas concluyentes de que haya un impacto en los homicidios por VP, posiblemente porque esos efectos solo podrían manifestarse en periodos más largos.

Golestani *et al.* (2024) adoptan un enfoque ligeramente diferente al analizar el impacto de la asignación aleatoria de tribunales especializados en VP (frente a los tribunales tradicionales) en el condado de Davidson (Tennessee, Estados Unidos) en casos de delitos menores de violencia doméstica que implicaban a acusados que no habían pagado la fianza. Sus conclusiones sugieren que la especialización de los tribunales puede reducir tanto las penas como los delitos. Los acusados asignados aleatoriamente a tribunales especializados tienen más probabilidades de llegar a juicio y menos de ser condenados que los de los tribunales tradicionales. Aunque pueda parecer ilógico, los resultados se consideran positivos: los tribunales especializados pueden aprovechar la experiencia judicial para evitar condenas y encarcelamientos innecesarios, que pueden agravar la reincidencia en delitos menores. Es importante señalar que el estudio no constata un aumento de la reincidencia ni un menor efecto disuasorio del sistema de justicia penal derivados de estos resultados más débiles. De hecho, los acusados procesados en tribunales especializados no tienen más probabilidades de volver a ser detenidos o acusados en el futuro que sus homólogos de los tribunales tradicionales. Además, es menos probable que las víctimas asociadas a casos vistos por tribunales especializados sufran incidentes posteriores de VP y, además, tienden a colaborar con las fuerzas del orden si se producen incidentes en el futuro.

3) *Atención sanitaria*

El acceso a la atención sanitaria es fundamental para detectar la VP, ya que las víctimas pueden sentirse más cómodas hablando de ello con los profesionales sanitarios, que normalmente están obligados a informar a las autoridades de cualquier indicio de posibles malos tratos. Bellés-Obrero *et al.* (2024) analizan los efectos de una reforma española de 2012 que restringió el acceso de los inmigrantes indocumentados al sistema nacional de salud. Sus conclusiones muestran que la reforma redujo las denuncias por VP y las solicitudes de órdenes de protección entre las mujeres extranjeras en comparación con las españolas, especialmente en las regiones con una aplicación de la ley más estricta. También cabe destacar que la reforma no afectó a la incidencia real de la VP, sino más bien a su denuncia, como demuestra el menor número de denuncias de lesiones de

los centros médicos. Se subraya así el papel fundamental del acceso a la atención sanitaria para detectar la VP.

4) *Organizaciones de apoyo a las víctimas*

Asimismo, en los últimos años han aumentado las instituciones que ofrecen apoyo integral a las víctimas de VP. Por ejemplo, los Centros Emergencia Mujer (CEM) de Perú ofrecen servicios policiales, jurídicos y de salud en un solo lugar, lo que simplifica todo el proceso de denuncia. Sviatschi y Trako (2021) demuestran que la creación de CEM reduce considerablemente la violencia física y emocional, así como la mortalidad femenina por agresiones y las hospitalizaciones por problemas de salud mental entre las mujeres vecinas. Estos resultados se deben al aumento de las denuncias y al consiguiente descenso de la violencia. Los CEM mejoran el acceso de las mujeres al sistema judicial y a las fuerzas del orden, así como su representación en ellos, mientras que su modelo de servicios integrados contribuye a elevar las tasas de enjuiciamiento. Como resultado, los CEM sirven como elemento disuasorio creíble para los posibles maltratadores y ofrecen pruebas valiosas de la eficacia de la integración de servicios para abordar la VP.

5) *Política*

Por último, la representación política femenina desempeña un papel crucial para ampliar el acceso de las mujeres a las instituciones de justicia y se entrecruza de manera significativa con el derecho de familia, el derecho penal, el procedimiento penal y el enjuiciamiento criminal. Una mayor presencia femenina en los poderes legislativo y ejecutivo puede perfilar agendas políticas que den prioridad a cuestiones como la violencia de género, la protección jurídica de las víctimas y la aplicación de las disposiciones del derecho penal y de familia. Las mujeres líderes también pueden actuar como catalizadoras del cambio cultural, desafiando las normas tradicionales de género y fomentando una mayor confianza pública en el ordenamiento jurídico. Estos cambios pueden conducir tanto a un aumento de las denuncias como a una reducción de la incidencia de la violencia de género. Por ejemplo, Iyer *et al.* (2012) descubren que una mayor representación femenina en los gobiernos locales de la India aumenta considerablemente las tasas de denuncia de delitos contra las mujeres (no la incidencia) y que la participación en los ayuntamientos tiene más repercusión que los puestos de liderazgo ejecutivo. Como complemento, Bochenkova *et al.* (2023) muestran que las alcaldesas de Brasil reducen la tasa de violencia contra las mujeres, lo

que sugiere que el liderazgo ejecutivo también puede ser eficaz. En el contexto italiano, Denti y Faggian (2023) constatan que una mayor representación femenina en los ayuntamientos reduce los homicidios en la pareja, aunque no observan ningún efecto importante de tener alcaldesas. En particular, advierten de que los efectos positivos de la representación pueden disminuir con el tiempo cuando se basan en cuotas de género, posiblemente debido a la reacción de las comunidades en las que las normas patriarcales siguen estando arraigadas. Estas conclusiones subrayan la importancia de la diversidad de género no solo para configurar unos resultados jurídicos significativos, sino también para mejorar la aplicación y la legitimidad percibida de los sistemas de justicia penal y de familia.

3.3.4. *Normas de género*

El último factor que influye en el empoderamiento femenino, tanto a nivel comunitario como social, son las normas de género. Como se menciona a lo largo del capítulo, estas normas intermedian en los efectos de varios elementos e intervenciones, como el desempleo femenino (Tur-Prats, 2021), los programas de transferencia de efectivo (Angelucci, 2008) y las políticas de justicia penal (Gulesci *et al.*, 2024; Jassal, 2020; Perova y Reynolds, 2017; Sanin, 2024), entre otros. Además de este papel mediador, las normas de género arraigadas pueden influir directamente en la prevalencia de la VP al determinar las actitudes hacia los roles de género y el comportamiento aceptable. No obstante, dado que las normas de género están profundamente integradas en marcos sociales, culturales e institucionales más amplios, identificar sus efectos causales plantea retos metodológicos. Para abordar esta cuestión, los investigadores han empleado estrategias como aprovechar las variaciones históricas en el empoderamiento femenino o analizar las diferencias en las normas de género en los países de origen de los inmigrantes.

Una contribución fundamental en este ámbito es la del estudio de Alesina *et al.* (2021), en el que se analiza el vínculo entre las costumbres precoloniales y la violencia actual contra las mujeres en África. Sus conclusiones revelan que los rasgos ancestrales ligados a los roles económicos de la mujer, las prácticas matrimoniales y los acuerdos de condiciones de vida posmarital tienen efectos duraderos tanto en la prevalencia como en la aceptación de la VP. En concreto, la violencia es más común en los grupos étnicos en los que las mujeres han tenido históricamente una participación limitada en la producción, como las sociedades que dependen de la agricultura de arado o de actividades dominadas por los

hombres, como la pesca y el pastoreo, que reforzaban el poder de negociación masculino y la norma del cabeza de la familia. Además, la VP es más frecuente y socialmente aceptable en sociedades en las que los matrimonios eran endogámicos (dentro del mismo grupo étnico), lo que refleja una menor exposición a ideas progresistas, y en las que las parejas residían en la aldea del marido, lo que limitaba el poder de negociación de las mujeres y la protección de sus redes familiares. Su estudio ofrece una visión convincente de los orígenes y la persistencia de las normas de género que propician la VP en el continente africano.

Tur-Prats (2019) proporciona más pruebas de la influencia duradera de las estructuras familiares históricas en la prevalencia actual de la VP en España. En el estudio se analiza cómo los tipos de familia tradicionales determinaron el papel de la mujer en el mercado laboral, con implicaciones para las normas de género y la violencia. En España, históricamente han predominado dos modelos de familia: las familias troncales, en las que el hijo varón mayor permanecía en el domicilio familiar tras casarse, lo que fomentaba los hogares multigeneracionales, y las familias nucleares, en las que todos los hijos lo abandonaban. La hipótesis es que la convivencia con una suegra en las familias troncales reducía la carga de trabajo doméstico de las esposas y permitía una mayor participación en el trabajo productivo. Con leyes de herencia medievales como variable instrumental, Tur-Prats (2019) observa que las provincias caracterizadas históricamente por familias troncales tienen tasas de VP más bajas y actitudes de género más igualitarias en la actualidad. Asimismo, estos resultados reflejan la persistencia de las normas culturales a través de las generaciones y su impacto duradero en los resultados relacionados con el género.

El último estudio de este subapartado amplía el análisis a nivel paneuropeo y aprovecha la variación en la igualdad de género en el país de origen de las mujeres inmigrantes de primera y segunda generación que viven en distintos países europeos. Dado que estas mujeres viven en las mismas condiciones legales e institucionales en sus países de acogida, cualquier variación en la prevalencia de la VP puede atribuirse a diferencias en las normas culturales heredadas de sus países de origen. Debido al alto grado de homogamia conyugal en esta población, el país de origen de una mujer sirve efectivamente como indicador tanto de sus antecedentes culturales como de los de su pareja. González y Rodríguez-Planas (2020) utilizaron datos de encuestas sobre violencia de género de 28 países europeos y observaron que las mujeres procedentes de sociedades con menor igualdad de género tienen muchas más probabilidades de sufrir VP en sus países

de acogida. Estas pruebas subrayan el importante papel de las normas de género heredadas, incluso cuando los marcos jurídicos formales son uniformes.

4. EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE OTROS ELEMENTOS QUE AFECTAN A LA VP

Hasta ahora, el capítulo se ha centrado en cómo los diversos factores que influyen en el empoderamiento femenino a través de varios niveles del marco ecológico afectan a la VP. Sin embargo, el maltrato doméstico también puede estar determinado por otros elementos que no están relacionados directamente con el empoderamiento. En este apartado se analizan brevemente influencias que, aparentemente, no están relacionadas, como el fútbol, los conflictos armados, la exposición a los medios de comunicación y las catástrofes naturales. El objetivo es demostrar que estos diversos elementos, muchos de los cuales son especialmente pertinentes en el discurso político y público actual, también pueden influir en la VP. Pueden hacerlo reforzando o alterando mecanismos ya debatidos, o introduciendo vías totalmente nuevas, para así conocer mejor y con muchos matices lo que motiva el maltrato doméstico.

En la sección teórica, analizamos cómo la VP puede interpretarse como instrumental (utilizada para obtener beneficios materiales o reivindicar el control sobre la pareja) o expresiva, que resulta útil a (algunos) hombres. Una variante de la violencia expresiva la enmarca como una respuesta involuntaria a desencadenantes emocionales, como la pérdida de control. *Card y Dahl (2011)* investigan esta dinámica analizando cómo las señales emocionales derivadas de los resultados de los partidos de fútbol afectan a la VP en Estados Unidos. Su hipótesis es que, cuando el equipo local pierde inesperadamente un partido que iba a ganar, el choque emocional resultante puede provocar un aumento de la violencia. A partir de los informes sobre maltrato doméstico del Sistema Nacional de Informes Basados en Incidentes (NIBRS, por sus siglas en inglés) y los datos de los partidos dominicales de seis equipos de la Liga Nacional de Fútbol Americano, evalúan los resultados esperados basándose en los márgenes de apuestas de Las Vegas. Suponiendo que los resultados reales de los partidos son aleatorios en función del margen de las apuestas, estiman un modelo de Poisson, controlando el tamaño de la audiencia televisiva local. Sus resultados muestran que las derrotas inesperadas provocan un aumento del 10% en la violencia de hombres a mujeres en el hogar, mientras que no se encuentran efectos significativos para las derrotas ajustadas o las victorias inesperadas. Estos resultados ponen de

relieve el papel de los puntos de referencia y la asimetría en las respuestas emocionales a los resultados. El efecto es más acusado en el intervalo de tiempo inmediatamente posterior al partido y en los partidos en los que hay más en juego, lo que subyace al impacto de las emociones negativas en la VP. No obstante, la influencia de los puntos de referencia no está respaldada sistemáticamente en todos los estudios. Ivandić *et al.* (2024), tras analizar datos del Gran Mánchester, en el Reino Unido, descubrieron que los incidentes de maltrato doméstico disminuyen durante los partidos de fútbol, pero aumentan después, sobre todo cuando el agresor ha consumido alcohol. En contraste con Card y Dahl (2011), no observaron ningún efecto reseñable de los resultados inesperados, lo que sugiere que el consumo de alcohol, en lugar de las señales emocionales derivadas de los resultados del partido, puede ser el principal impulsor de la VP después del partido. No obstante, los autores no descartaron la posibilidad de que los desencadenantes emocionales puedan conducir a un mayor consumo de alcohol, lo que a su vez, contribuye a mostrar un comportamiento violento.

El segundo factor que no está directamente relacionado con el empoderamiento femenino, pero que, según la hipótesis, influye en la VP, es el conflicto armado, que puede afectar al maltrato doméstico de varias formas, la mayoría de las veces provocando un aumento de la prevalencia. En primer lugar, el conflicto puede normalizar la violencia, aumentando así la aceptabilidad social de la VP tanto entre los agresores como entre las víctimas. Esta dinámica se ha observado en Perú, donde las regiones muy afectadas por conflictos civiles notificaron una mayor tolerancia a la violencia doméstica (Gutiérrez y Gallegos, 2016). En segundo lugar, la exposición directa al combate puede provocar estrés postraumático y traumas emocionales, que pueden desencadenar comportamientos violentos o conducir a un mayor consumo de sustancias, dos factores fuertemente asociados a la VP, como se ha demostrado entre el personal militar estadounidense (Cesur y Sabia, 2016). En tercer lugar, los conflictos armados suelen alterar la proporción de sexos debido a una mayor mortalidad masculina, lo que puede distorsionar los mercados matrimoniales locales. Por ejemplo, en Ruanda el desequilibrio entre sexos tras el genocidio aumentó el poder de negociación de los hombres supervivientes, lo que se tradujo en mayores tasas de VP en las mujeres que se casaron después del conflicto, en comparación con las que se habían casado antes (La Mattina, 2017). En cuarto lugar, los conflictos también pueden modificar los patrones de empleo femenino, ya sea aumentando la participación laboral de las mujeres para compensar la pérdida de ingresos familiares

o reduciéndola en un esfuerzo por consolidar los roles de género tradicionales, lo que produce efectos diversos sobre la VP (Hossain *et al.*, 2024). Por último, los despliegues militares pueden crear efectos generales de exposición, ya que la VP tiende a disminuir mientras las parejas están fuera y a aumentar de nuevo a su regreso, lo que refleja los problemáticos impactos emocionales y relacionales de los ciclos de despliegue.

En tercer lugar, los factores relacionados con los medios de comunicación, como el acceso a la televisión, la cobertura informativa de la VP y los movimientos sociales en línea, pueden influir en las actitudes y comportamientos sobre la violencia contra la mujer. Jensen y Oster (2009) analizan el impacto de la televisión por cable en la India rural, argumentando que la exposición a la televisión informa a los espectadores de estilos de vida alternativos en los que las mujeres están más empoderadas. Observan que la introducción de la televisión por cable reduce la aceptabilidad de la VP y aumenta la autonomía de las mujeres. En cuanto a la cobertura informativa, Colagrossi *et al.* (2023) analizan cómo las noticias sobre feminicidios en Italia afectan al comportamiento de búsqueda de ayuda de las supervivientes de VP. Aunque el efecto puede ser ambiguo (que aumente tanto el riesgo percibido de permanecer en silencio como el miedo a las represalias), el estudio muestra un mayor número de denuncias en la provincia y la semana siguiente al suceso, especialmente en los casos con amplia cobertura mediática. Ampliando esta idea, Cerqua *et al.* (2024) observan que las noticias muy destacadas sobre feminicidios pueden aumentar la búsqueda de ayuda a nivel nacional. Por último, los movimientos en las redes sociales como el #MeToo también han impulsado cambios de comportamiento, pues existen pruebas que vinculan el movimiento con mayores tasas de denuncia de delitos sexuales en EE. UU. y otros países de la OCDE (Gauthier, 2022; Levy y Mattsson, 2023).

Por último, los peligros naturales, como lluvias torrenciales, terremotos, temperaturas extremas y la pandemia de Covid-19, también pueden influir en la VP. Las lluvias torrenciales pueden afectar a la violencia doméstica reduciendo los ingresos familiares, alterando las oportunidades de empleo de las mujeres y aumentando el tiempo que pasan juntos. Los estudios muestran que las sequías –pero no las inundaciones– aumentan las tasas de VP en las zonas rurales de Tanzania (Abiona y Foureaux Koppensteiner, 2018), la India (Sekhri y Storeygard, 2014) y Perú (Díaz y Saldarriaga, 2023), debido principalmente a la pérdida de ingresos y al estrés relacionado con la pobreza. En Perú, la reducción del empleo femenino también contribuye a este efecto. Del mismo modo, Silverio-Murillo

et al. (2024) documentan que los terremotos en México aumentaron los delitos contra las mujeres, mientras que Santonja *et al.* (2025) y Pavanello y Zappalà (2024) constatan que el calor extremo aumenta la VP en España y Estados Unidos, respectivamente. El mecanismo parece que se activa a través de una mayor exposición y estrés psicológico, sobre todo en zonas económicamente vulnerables (Santonja *et al.*, 2025). Por último, la pandemia de Covid-19, en particular, los confinamientos impuestos por los gobiernos para frenar su propagación, tuvo efectos complejos sobre la VP. Las órdenes de quedarse en casa aumentaban la exposición y el estrés de la pareja, lo que podía conducir a un mayor maltrato. Sin embargo, estas órdenes también redujeron el acceso al alcohol, lo que podría haber reducido la violencia. Asimismo, la pandemia alteró las condiciones laborales, con los bien documentados efectos ambiguos de los cambios en el empleo sobre la VP. Además de a la incidencia, la pandemia también puede haber afectado a las denuncias. Es probable que las restricciones a la movilidad y a las interacciones sociales hayan dificultado las denuncias a la policía o las líneas de ayuda, mientras que la mayor atención prestada por los medios a la violencia doméstica puede haber animado a más mujeres a denunciar. Los estudios sobre el impacto de la Covid-19 en la VP arrojan conclusiones dispares en función del contexto, la metodología y la fuente de datos (véase una revisión en Piquero *et al.*, 2021). Mientras que en algunos estudios no se informa de ningún efecto significativo o incluso de una disminución de la violencia contra la mujer (Hoehn-Velasco *et al.*, 2021; Miller *et al.*, 2022), la mayoría de los estudios sugieren que la covid-19 aumentó la VP, principalmente por la combinación de una mayor exposición y las pérdidas de empleo a causa de la pandemia (Arenas-Arroyo *et al.*, 2021; Bhalotra *et al.*, 2024; Henke y Hsu, 2022; Hsu y Henke, 2021).

5. CONCLUSIONES

La violencia de pareja sigue siendo la forma más frecuente de violencia contra las mujeres en todo el mundo. Afecta a casi una de cada tres mujeres y supone importantes costes sociales. Comprender la compleja y, a veces, contradictoria relación entre el empoderamiento femenino y la VP es esencial tanto para los investigadores como para los responsables políticos. Teorías como la de la negociación intrafamiliar sugieren que un mayor empoderamiento reduce la VP, mientras que otras, como la de la violencia instrumental y la del contraataque masculino, indican que puede provocar represalias. En este capítulo, se han revisado pruebas empíricas de la literatura económica sobre cómo los diversos

factores que influyen en el empoderamiento femenino (a nivel individual, relacional, comunitario y social) determinan los resultados de la VP. Los temas clave incluyen la dinámica del mercado laboral, la educación, las dificultades económicas, la formación familiar, el derecho penal y de familia, el acceso institucional y las normas de género. Uno de los principales retos en este ámbito radica en la complejidad de la VP. Las conclusiones contradictorias de los estudios subrayan la importancia del contexto y la interacción de varios elementos dentro del marco ecológico más amplio. Aunque el empoderamiento femenino suele reducir la VP, puede tener efectos no deseados en contextos en los que las mujeres carecen de acceso al divorcio (legal o socialmente), se enfrentan a débiles fuerzas del orden o cuentan con un apoyo institucional limitado. Las normas de género aparecen sistemáticamente como un poderoso factor mediador, que influye tanto en la eficacia de las intervenciones políticas como directamente en la prevalencia de la VP. En la tabla 1 se resumen los principales resultados de las contribuciones clave a la literatura. Estas conclusiones tienen implicaciones políticas cruciales. Destacan la necesidad no solo de promover el empoderamiento femenino en varias dimensiones, sino también de enfrentarse directamente a las normas de género conservadoras que sustentan la violencia. En el capítulo también se pone de relieve el importante impacto de factores aparentemente no relacionados (como el fútbol, los conflictos, la exposición a los medios de comunicación y las catástrofes naturales) en la VP, lo que demuestra la necesidad de una perspectiva amplia y polifacética. Es importante señalar que no existe una solución genérica; las estrategias eficaces deben tener en cuenta el contexto local y responder a las distintas realidades a las que se enfrentan las mujeres. El éxito de las políticas de reducción de la VP depende en gran medida de su adaptabilidad cultural y social. Aunque las leyes y marcos globales ofrecen una orientación importante, las normas, tradiciones e instituciones locales determinan cómo se aplican y reciben las políticas. Comprender más en profundidad el contexto cultural específico en el que se produce la VP es fundamental para adaptar las intervenciones y generar un cambio sostenible. Adaptar las intervenciones a los contextos locales, con la participación de los líderes comunitarios, la sociedad civil y las organizaciones de base, es esencial para lograr dicho cambio sostenible. Además, la aplicación de una *perspectiva interseccional* es clave para reflejar cómo el riesgo de VP y la respuesta a la misma varían en función de la raza, la clase, la situación migratoria y otros ejes de identidad. Reconocer y abordar estas diferencias puede mejorar tanto la pertinencia como la equidad de las intervenciones.

Tabla 1. Resumen de las contribuciones clave a la literatura económica sobre la VP.

Autores, título, publicación	Principales resultados
Adams, A., Huttunen, K., Nix, E., Zhang, N. (2024). The Dynamics of Abusive Relationships. *The Quarterly Journal of Economics.*	La convivencia con una pareja (con el tiempo) maltratadora afecta negativamente a los ingresos y el empleo de las mujeres, especialmente en el caso de aquellas con niveles intermedios de opciones externas antes de la convivencia. Además, los hombres que ejercen cualquier forma de violencia contra la mujer imponen costes económicos a todas sus parejas femeninas, incluidas las que no denuncian la violencia física. Las conclusiones sugieren el uso sistemático del abuso económico para socavar las opciones externas de las mujeres (Finlandia).
Aizer, A., Dal Bo, P. (2009). Love, hate and murder: Commitment devices in violent relationships. *Journal of Public Economics*.	La adopción de políticas de no abandono (*no-drop*) no afecta a la prevalencia de la VP, pero aumenta las denuncias y disminuye los homicidios de hombres por parte de sus parejas, lo que pone de relieve la importancia de los instrumentos de compromiso para romper la naturaleza cíclica de la violencia doméstica (California/ EE. UU.).
Anderberg, D., Rainer, H., Wadsworth, J., Wilson, T. (2016). Unemployment and domestic violence: Theory and evidence. *The Economic Journal*.	La tasa de desempleo global no tiene un efecto significativo sobre el riesgo de VP de las mujeres. No obstante, las tasas de desempleo específicas por género tienen efectos opuestos: un mayor desempleo femenino aumenta el maltrato doméstico, mientras que un mayor desempleo masculino lo reduce, lo que respalda la hipótesis de la negociación (Inglaterra y Gales).
Card, D., Dahl, G. B. (2011). Family violence and football: The effect of unexpected emotional cues on violent behavior. *The Quarterly Journal of Economics*.	Las derrotas inesperadas de los equipos de fútbol locales aumentan la VP, mientras que las derrotas esperadas y las victorias inesperadas no muestran ningún efecto. El impacto es a corto plazo y más acusado en los partidos en los que hay más en juego, lo que pone de relieve el papel de las señales emocionales negativas inesperadas que impulsan la VP (EE. UU.).
Erten, B., Keskin, P. (2018). For better or for worse?: Education and the prevalence of domestic violence in Turkey. *American Economic Journal: Applied Economics*.	El aumento de la educación femenina en las zonas rurales aumenta la VP psicológica y económica. El efecto no se debe a cambios en las características de la pareja o en las actitudes de las mujeres hacia la violencia, sino más bien a mejoras en los resultados de las mujeres en el mercado laboral, en consonancia con las hipótesis instrumental y de contraataque (Turquía).

Stevenson, B., Wolfers, J. (2006). Bargaining in the shadow of the law: Divorce laws and family distress. *The Quarterly Journal of Economics*.	La legalización del divorcio unilateral reduce la violencia doméstica iniciada tanto por hombres como por mujeres, así como los suicidios femeninos y los feminicidios en la pareja. Estas reducciones se atribuyen tanto al canal de ruptura como al de negociación (EE. UU.).
Tur-Prats, A. (2021). Unemployment and Intimate Partner Violence: A Cultural Approach. *Journal of Economic Behavior and Organization*.	En los territorios con tradición de familia nuclear (caracterizados por normas de género más conservadoras), un menor desempleo femenino con respecto al masculino aumenta la VP debido al contraataque masculino. Por el contrario, estos efectos se ven contrarrestados en las provincias históricamente dominadas por estructuras de familias troncales, lo que destaca el papel de las normas de género al intermediar la relación entre los resultados del mercado laboral y la VP (España).

Centrándonos en el contexto español, las pruebas abarcan varias dimensiones. A nivel individual, los efectos del empleo femenino varían en función del estatus de la pareja (Alonso-Borrego y Carrasco, 2017) y las normas de género imperantes (Tur-Prats, 2021). A nivel institucional, el divorcio unilateral redujo la VP entre las parejas casadas al reforzar las opciones externas de las mujeres (Brassiolo, 2016) y los tribunales especializados en VP impulsaron las denuncias (García-Hombrados *et al.*, 2024), mientras que la restricción del acceso de las mujeres inmigrantes a la sanidad pública la redujo (Bellés-Obrero *et al.*, 2024). La reciente subida del salario mínimo del 22% se asoció a un aumento del 40% en el maltrato psicológico, ya que la reforma provocó una sustitución del empleo entre los miembros de la pareja, en detrimento del segundo asalariado, tradicionalmente la mujer (Rebollo-Sanz y Rodríguez-Planas, 2025). Esto subraya la importancia de analizar cómo afectan dichas reformas a los comportamientos de las personas en diferentes dimensiones. Las normas de género siguen siendo fundamentales; la VP aumenta en las regiones de familias nucleares, pero se reduce en las zonas con una tradición de familias troncales (Tur-Prats, 2019). Por último, las perturbaciones externas –como el calor extremo (Santonja *et al.*, 2025) y el confinamiento y la desaceleración económica por la Covid-19 (Arenas-Arroyo *et al.*, 2021)– agravaron aún más la VP.

Más allá de la complejidad inherente a la VP, otra limitación para que avance tanto la política como la investigación es la falta de datos fiables y comparables. Los datos administrativos (de la policía, tribunales, hospitales y registros de

homicidios) suelen ser agregados y tienden a reflejar solo los casos más graves de violencia. Aunque las encuestas pueden revelar un espectro más amplio de maltrato, suelen ser poco frecuentes y no fácilmente comparables entre contextos. Diferenciar entre denuncia e incidencia real sigue siendo un reto constante. Para remediar esta situación, es preciso invertir en recogidas de datos periódicas, de alta calidad y comparables, así como en un mayor acceso a los datos administrativos bajo estrictas medidas de protección de la confidencialidad. Sin estos datos, es difícil identificar tendencias, evaluar políticas o diseñar intervenciones eficaces.

Como se muestra en este capítulo, la literatura económica sobre la VP se está ampliando rápidamente y ofrece perspectivas cada vez más matizadas. Aún queda mucho por analizar. Entre las direcciones prometedoras para los futuros estudios encontramos el análisis de las interacciones entre los diversos factores de riesgo, la evaluación del impacto de los modelos de prestación de servicios integrados y la adopción de enfoques multidisciplinares basados en la psicología, la sociología, el derecho y la salud pública. Además, la creciente atención que se presta a otras formas de violencia contra la mujer (como la violencia sexual relacionada con los conflictos (Guarnieri y Tur-Prats, 2023), el acoso sexual en espacios públicos (Amaral *et al.*, *de próxima publicación*) y la violencia en el lugar de trabajo (Adams-Prassl *et al.*, 2024)) ofrece valiosas orientaciones y enseñanzas para llevar a cabo los estudios. Aunque estas formas de violencia difieren en cuanto a contexto y mecanismos, están profundamente interrelacionadas y son fundamentales para determinar una agenda política y de estudio más completa que ponga fin a todas las formas de violencia de género.

BIBLIOGRAFÍA

Abiona, O. y Foureaux Koppensteiner, M. (2018). The impact of household shocks on domestic violence: Evidence from Tanzania. *IZA Discussion Papers*, 11992.

Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E. y Zhang, N. (2024). The Dynamics of Abusive Relationships. *The Quarterly Journal of Economics*, *139*(4), 2135-2180. https://doi.org/10.1093/qje/qjae022.

Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E. y Zhang, N. (2024). Violence against women at work. *The Quarterly Journal of Economics*, *139*(2), 937-991. https://doi.org/10.1093/qje/qjad045.

Akyol, P. y Kırdar, M.G. (2022). Compulsory schooling reform and intimate partner violence in Turkey. *European Economic Review*, *150*, 104313. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104313.

Aizer, A. (2010). The gender wage gap and domestic violence. *American Economic Review*, *100*(4), 1847-1859. https://doi.org/10.1257/aer.100.4.1847.

Aizer, A. y Dal Bo, P. (2009). Love, hate and murder: Commitment devices in violent relationships. *Journal of Public Economics*, *93*(3-4), 412-428. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.09.011.

Alesina, A., Brioschi, B. y La Ferrara, E. (2021). Violence against women: a cross-cultural analysis for Africa. *Economica, 88*(349), 70-104. https://doi.org/10.1111/ecca.12343.

Alonso-Borrego, C. y Carrasco, R. (2017). Empleo y riesgo de violencia doméstica. ¿Importa quién es el sustentador principal? *Applied Economics*, *49*(50), 5074-5091. https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1299103.

Amaral, S., Bhalotra, S.R. y Prakash, N. (2021). Gender, crime and punishment: Evidence from women police stations in India. *IZA Discussion Papers*, 14250.

Amaral, S., Borker, G., Fiala, N., Kumar, A., Prakash, N. y Sviatschi, M.M. (próxima publicación). Sexual harassment in public spaces and police patrols: Experimental evidence from urban India. *The Quarterly Journal of Economics*.

Amaral, S., Dahl, G.B., Endl-Geyer, V., Hener, T. y Rainer, H. (2023). Deterrence or backlash? Arrests and the dynamics of domestic violence. *National Bureau of Economic Research*, w30855.

Anderberg, D., Rainer, H., Wadsworth, J. y Wilson, T. (2016). Unemployment and domestic violence: Theory and evidence. *The Economic Journal*, *126*(597), 1947-1979. https://doi.org/10.1111/ecoj.12246.

Angelucci, M. (2008). Love on the rocks: Domestic violence and alcohol abuse in rural Mexico. *The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy*, *8*(1). https://doi.org/10.2202/1935-1682.1766.

Arenas-Arroyo, E., Fernández-Kranz, D. y Nollenberger, N. (2021). Intimate partner violence under forced cohabitation and economic stress: Evidence from the Covid-19 pandemic. *Journal of Public Economics*, *194*, 104350. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104350.

Bartik, T.J. (1991). Who benefits from state and local economic development policies? *Kalamazoo*, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

Beleche, T. (2019). Domestic violence laws and suicide in Mexico. *Review Economic of The Household*, *17*(1), 229-248. https://doi.org/10.1007/s11150-017-9362-4.

Bellés-Obrero, C., Caoimhe, T.R. y Vall Castelló, J. (2024). *Hit where it hurts: Healthcare access and intimate partner violence.* Documento de trabajo de IEB 2024/06.

Bellés-Obrero, C., La Mattina, G. y Ye, H. (2025). *Pensiones sociales y violencia de género contra las personas mayores*. Documento de trabajo 1491 de la BSE.

Bergvall, S. (2024). Women's economic empowerment and intimate partner violence. *Journal of Public Economics*, *239*, 105211. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2024.105211.

Bergvall, S. y Rodríguez-Planas, N. (2025). *Victimization around Motherhood: A Longitudinal Study Using Population-Wide Administrative Data*. Universitat de Barcelona mimeo.

Berniell, I. y Facchini, G. (2021). COVID-19 lockdown and domestic violence: Evidence from internet-search behavior in 11 countries. *European Economic Review*, *136*, 103775. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103775.

Bhalotra, S., Brito, E., Clarke, D., Larroulet, P. y Pino, F. (2024). Dynamic impacts of lockdown on domestic violence: Evidence from multiple policy shifts in Chile. *Review of Economics and Statistics*, 1-29. https://doi.org/10.1162/rest_a_01412.

Bhalotra, S., Britto, D., Pinotti, P. y Sampaio, B. (2021). Job displacement, unemployment benefits and domestic violence. *IZA Discussion Papers, 14543*.

Bhalotra, S., Kambhampati, U., Rawlings, S. y Siddique, Z. (2021). Intimate partner violence: The influence of job opportunities for men and women. *The World Bank Economic Review*, *35*(2), 461-479. https://doi.org/10.1093/wber/lhz030.

Black, D.A., Grogger, J., Kirchmaier, T. y Sanders, K. (2023). Criminal charges, risk assessment, and violent recidivism in cases of domestic abuse. *National Bureau of Economic Research*, w30884.

Bloch, F. y Rao, V. (2002). Terror as a bargaining instrument: A case study of dowry violence in rural India. *American Economic Review*, *92*(4), 1029-1043. https://doi.org/10.1257/00028280260344588.

Bobonis, G.J., González-Brenes, M. y Castro, R. (2013). Public transfers and domestic violence: The roles of private information and spousal control. *American The Economic Journal; Economic Policy*, *5*(1), 179-205. https://doi.org/10.1257/pol.5.1.179.

Bobonis, G.J., Castro, R. y Morales, J.S. (2020). *Legal reforms, conditional cash transfers, and intimate partner violence: evidence from Mexico.* University of Toronto, Departamento de Economía, Documento de trabajo, 678.

Bochenkova, A., Buonanno, P. y Galletta, S. (2023). Fighting violence against women: The role of female political representation. *Journal of Development Economics*, *164*, 103140. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2023.103140.

Brassiolo, P. (2016). Domestic violence and divorce law: When divorce threats become credible. *Journal of Labor Economics*, *34*(2), 443-477. https://doi.org/10.1086/683666.

Britto, D., Hsu Rocha, R., Pinotti, P. y Sampaio, B. (2024). Small Children, Big Problems: Childbirth and Crime. *IZA Discussion Papers*, 16910.

Campbell, J.C. (2002). Health consequences of intimate partner violence. *Lancet 359*(9314), 1331-1336. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)08336-8.

Card, D. y Dahl, G.B. (2011). Family violence and football: The effect of unexpected emotional cues on violent behavior. *The Quarterly Journal of Economics*, *126*(1), 103-143. https://doi.org/10.1093/qje/qjr001.

Cerqua, A., Giannantoni, C., Letta, M. y Pinto, G. (2024). Femicides, Anti-Violence Centers, and Public Salience: A Territorial Approach. *SSRN - Social Sciences Research Network*, 4899917.

Cesur, R., Rodríguez-Planas, N., Roff, J. y Simon, D. (2025). Domestic Violence and Income: Quasi-Experimental Evidence from the Earned Income Tax Credit. *Journal of Law and Economics*.

Cesur, R. y Sabia, J.J. (2016). When war comes home: The effect of combat service on domestic violence. *Review of Economics and Statistics*, *98*(2), 209-225. https://doi.org/10.1162/REST_a_00541.

Chin, Y.M. (2012). Male backlash, bargaining, or exposure reduction?: Women's working status and physical spousal violence in India. *Journal of Population Economics*, *25*, 175-200. https://doi.org/10.1007/s00148-011-0382-8.

Chin, Y.M. y Cunningham, S. (2019). Revisiting the effect of warrantless domestic violence arrest laws on intimate partner homicides. *Journal of Public Economics*, *179*, 104072. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104072.

Colagrossi, M., Deiana, C., Dragone, D., Geraci, A., Giua, L. y Iori, E. (2023). Intimate partner violence and help-seeking: The role of femicide news. *Journal of Health Economics*, *87*, 102722. https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2022.102722.

Corradini, V. y Buccione, G. (2023). Unilateral divorce rights, domestic violence and women's agency: Evidence from the Egyptian Khul reform. *Journal of Development Economics*, *160*, 102947. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.102947.

Denti, D. y Faggian, A. (2022). The Councilwoman's Tale. Countering Intimate Partner Homicides by Electing Women in Local Councils. *SSRN - Red de Investigación en Ciencias Sociales*, 4015134.

Deschamps, G. (2024). *Motherhood and Violence. Unpublished job market paper.*

Dhanaraj, S. y Mahambare, V. (2022). Male backlash and female guilt: women's employment and intimate partner violence in urban India. *Feminist Economics*, *28*(1), 170-198. https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1986226.

Díaz, J.J. y Saldarriaga, V. (2023). A drop of love? Rainfall shocks and spousal abuse: evidence from rural Peru. *Journal of Health Economics*, *89*, 102739. https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2023.102739.

Dugan, L., Nagin, D.S. y Rosenfeld, R. (1999). Explaining the decline in intimate partner homicide: The effects of changing domesticity, women's status, and domestic violence resources. *Homicide studies*, *3*(3), 187-214. https://doi.org/10.1177/108876799900300300.

Durevall, D. (2023). Gender policy and intimate partner violence in Colombia. *PLoS one 18*(11), e0290313. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0290313.

EIGE (2021). *The costs of gender-based violence in the European Union.* Luxemburgo: Unión Europea.

Erten, B. y Keskin, P. (2018). For better or for worse?: Education and the prevalence of domestic violence in Turkey. *American Economic Journal: Applied Economics*, *10*(1), 64-105. https://doi.org/10.1257/app.20160278.

Erten, B. y Keskin, P. (2021). Female employment and intimate partner violence: evidence from Syrian refugee inflows to Turkey. *Journal of Development Economics*, *150*, 102607. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102607.

Erten, B. y Keskin, P. (2024). Trade-offs? The impact of WTO accession on intimate partner violence in Cambodia. *Review of Economics and Statistics*, *106*(2), 322-333. https://doi.org/10.1162/rest_a_01140.

Eswaran, M. y Malhotra, N. (2011). Domestic violence and women's autonomy in developing countries: theory and evidence. *Canadian Journal of Economics*, *44*(4), 1222-1263. https://doi.org/10.1111/j.1540-5982.2011.01673.x.

Eurostat (2021). *Expenditure on social benefits by function*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/spr_exp_func/default/table?lang=en (consultado el 28 de noviembre de 2024).

Eurostat (2024). *Ever-partnered women who have experienced violence by an intimate partner, by type of violence*, encuesta EU-GBV, oleada 2021. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gbv_ipv_type/default/map?lang=en&category=livcon.gbv.gbv_ipv (consultado el 4 de diciembre de 2024).

Farmer, A. y Tiefenthaler, J. (1997). An economic analysis of domestic violence. *Review of Social Economy*, *55*(3), 337-358. https://doi.org/10.1080/00346769700000004.

Fearon, J. y Hoeffler, A. (2014). Benefits and costs of the conflict and violence targets for the post-2015 development agenda. *Copenhagen Consensus Center, Conflict and violence assessment paper*.

Fernández-Kranz, D., Nollenberger, N. y Roff, J. (2026). Bargaining under threats: the effect of joint custody laws on intimate partner violence. *American Journal of Health Economics*, *12*(1).

FRA, EIGE, Eurostat (2024). *EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27*. Luxemburgo: Unión Europea.

García-Hombrados, J., Martínez-Matute, M. y Villa, C. (2024). Specialised courts and the reporting of intimate partner violence: Evidence from Spain.

Journal of Public Economics, *239*, 105243. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2024.105243.

García-Ramos, A. (2021). Divorce laws and intimate partner violence: Evidence from Mexico. *Journal of Development Economics*, *150*, 102623. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102623.

Gauthier, G. (2022). *Measuring crime reporting and incidence: Method and application to# MeToo.* SSRN - Red de Investigación en Ciencias Sociales, 4242506.

Golestani, A., Owens, E. y Raissian, K. (2024). Specialization in criminal courts: Decision making, recidivism, and re-victimization in domestic violence courts in Tennessee. *The Journal of Human Resources*. https://doi.org/10.3368/jhr.0322-12223R3.

González, L. y Rodríguez-Planas, N. (2020). Gender norms and intimate partner violence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *178*, 223-248. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.07.024.

Graham-Bermann, S.A. y Edleson, J.L. (2001). *Domestic violence in the lives of children: The future of research, intervention, and social policy*. Washington, DC: American Psychological Association.

Gu, X., Li, H. y Peng, L. (2022). The anti-domestic violence law and women's welfare: Evidence from a natural experiment in China. *Journal of Economic Behavio & Organization*, *202*, 1-16. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.07.028.

Guarnieri, E. y Rainer, H. (2021). Colonialism and female empowerment: A two-sided legacy. *Journal of Development Economics*, *151*, 102666. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2021.102666.

Guarnieri, E. y Tur-Prats, A. (2023). Cultural distance and conflict-related sexual violence. *The Quarterly Journal of Economics*, *138*(3), 1817-1861. https://doi.org/10.1093/qje/qjad015.

Gulesci, S., Leone, M. y Zafar, S. (2024). *Domestic Violence Laws and Social Norms: Evidence from Pakistan*. Trinity College Dublin, Departamento de Economía, tep0324.

Gutierrez, I.A. y Gallegos, J.V. (2016). The effect of civil conflict on domestic violence: The case of Peru. *RAND Labor & Population*, WR-1168.

Haushofer, J., Ringdal, C., Shapiro, J.P. y Wang, X.Y. (2019). *Income changes and intimate partner violence: Evidence from unconditional cash transfers in Kenya*. Oficina Nacional de Investigación Económica, w25627.

Heise, L. y García-Moreno, C. (2002). *Violence by intimate partners*, en: Krug, E.G, *et al.*, (Eds.), *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 87-121.

Henke, A. y Hsu, L. (2022). Covid-19 and domestic violence: Economics or isolation? *Journal of Family and Economic Issues*, *43*(2), 296-309. https://doi.org/10.1007/s10834-022-09829-0.

Hidrobo, M., Peterman, A. y Heise, L. (2016). The effect of cash, vouchers, and food transfers on intimate partner violence: evidence from a randomized experiment in Northern Ecuador. *American Economic Journal: Applied Economics*, *8*(3), 284-303. https://doi.org/10.1257/app.20150048.

Hoehn-Velasco, L., Silverio-Murillo, A. y de la Miyar, J.R.B. (2021). The great crime recovery: Crimes against women during, and after, the Covid-19 lockdown in Mexico. *Economics & Human Biology*, *41*, 100991. https://doi.org/10.1016/j.ehb.2021.100991.

Hornung, C.A., McCullough, B.C. y Sugimoto, T. (1981). Status relationships in marriage: Risk factors in spouse abuse. *Journal of Marriage and Family*, *43*(3), 675-692. https://doi.org/10.2307/351768.

Hossain, I., Bazarkulova, D. y Compton, J. (2024). Effects of Conflicts on Labor Market Outcome and Intimate Partner Violence: Evidence from Nepal. *Feminist Economics*, *30*(4), 75-105. https://doi.org/10.1080/13545701.2024.2413369.

Hsu, L.C. y Henke, A. (2021). Covid-19, staying at home, and domestic violence. *Review of Economics of The Household*, *19*(1), 145-155. https://doi.org/10.1007/s11150-020-09526-7.

Ivandić, R., Kirchmaier, T., Saeidi, Y. y Blas, N.T. (2024). Football, alcohol, and domestic abuse. *Journal of Public Economics*, *230*, 105031. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2023.105031.

Iyengar, R. (2009). Does the certainty of arrest reduce domestic violence? Evidence from mandatory and recommended arrest laws. *Journal of Public Economics*, *93*(1-2), 85-98. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.09.006.

Iyer, L., Mani, A., Mishra, P. y Topalova, P. (2012). The power of political voice: women's political representation and crime in India. *American Economic Journal: Applied Economics*, *4*(4), 165-193. https://doi.org/10.1257/app.4.4.165.

Jassal, N. (2020). Gender, law enforcement, and access to justice: Evidence from all-women police stations in India. *American Political Science Review*, *114*(4), 1035-1054. https://doi.org/10.1017/S0003055420000684.

Jensen, R. y Oster, E. (2009). The power of TV: Cable television and women's status in India. *The Quarterly Journal of Economics*, *124*(3), 1057-1094. https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.3.1057.

Kotsadam, A. y Villanger, E. (2022). Jobs and intimate partner violence - Evidence from a field experiment in Ethiopia. *Journal of Human Resources*. https://doi.org/10.3368/jhr.0721-11780R2.

La Mattina, G. (2017). Civil conflict, domestic violence and intra-household bargaining in post-genocide Rwanda. *Journal of Development Economics*, *124*, 168-198. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2016.08.001.

Lenze, J. y Klasen, S. (2017). Does women's labor force participation reduce domestic violence? Evidence from Jordan. *Feminist Economics*, *23*(1), 1-29. https://doi.org/10.1080/13545701.2016.1211305.

Levy, R.E. y Mattsson, M. (2023). *The effects of social movements: Evidence from# MeToo*. SSRN - Red de Investigación en Ciencias Sociales, 3496903.

Macmillan, R. y Gartner, R. (1999). When she brings home the bacon: Labor-force participation and the risk of spousal violence against women. *Journal of Marriage and Family*, *61*(4), 947-958. https://doi.org/10.2307/354015.

Massenkoff, M. y Rose, E.K. (2024). Family formation and crime. *American Economic Journal: Applied Economics*, *16*(4), 444-483. https://doi.org/10.1257/app.20220751

Max, W., Rice, D.P., Finkelstein, E., Bardwell, R.A. y Leadbetter, S. (2004). *The* economic toll of intimate partner violence against women in the United States. *Violence and Victims*, *19*(3), 259-72. https://doi.org/10.1891/vivi.19.3.259.65767.

Miller, A.R. y Segal, C. (2019). Do female officers improve law enforcement quality? Effects on crime reporting and domestic violence. *The Review of Economics Studies*, *86*(5), 2220-2247. https://doi.org/10.1093/restud/rdy051.

Miller, A.R., Segal, C. y Spencer, M.K. (2022). Effects of Covid-19 shutdowns on domestic violence in US cities. *Journal of Urban Economics*, *131*, 103476. https://doi.org/10.1016/j.jue.2022.103476.

Muratori, C. (próxima publicación). Is TRAP a trap? The impact of abortion access on violence against women. *Journal of Human Resources*. Publicado en línea antes de su impresión el 14 de abril de 2025, 0123-12735R4. https://doi.org/10.3368/jhr.0123-12735R4

Oduro, A.D., Deere, C.D. y Catanzarite, Z.B. (2015). Women's wealth and intimate partner violence: Insights from Ecuador and Ghana. *Feminist Economics*, *21*(2), 1-29. https://doi.org/10.1080/13545701.2014.997774.

Panda, P. y Agarwal, B. (2005). Marital violence, human development and women's property status in India. *World Development*, *33*(5), 823-850. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2005.01.009.

Pavanello, F. y Zappalà, G. (2024). *Cooling the Heat: Co-benefits of Opioid Reformulation on Temperature and Intimate Partner Violence*. Documento de trabajo.

Perova, E., Johnson, E., Mannava, A., Reynolds, S. y Teman, A. (2021). *Public work programs and gender-based violence: evidence from Lao PDR*. Documento de trabajo sobre investigación política, 9691.

Perova, E. y Reynolds, S.A. (2017). Women's police stations and intimate partner violence: Evidence from Brazil. *Social Science & Medicine*, *174*, 188-196. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.12.008.

Perova, E., Reynolds, S. y Schmutte, I. (2023). Does the Gender Wage Gap Influence Intimate Partner Violence in Brazil?: Evidence from Administrative Health Data. *Journal of Human Resources*. https://doi.org/10.3368/jhr.0421-11603R4

Peterman, A., Valli, E. y Palermo, T. (2022). Government antipoverty programming and intimate partner violence in Ghana. *Economic Development and Culture Change*, *70*(2), 529-566. https://doi.org/10.1086/713767.

Peterson, C., Kearns, M.C., McIntosh, W.L., Estefan, L.F., Nicolaidis, C., McCollister, K.E., *et al.* (2018). Lifetime economic burden of intimate partner violence among US adults. *American Journal of Preventive Medicine*, *55*(4), 433-444. https://doi.org/10.1016/j.amepre.2018.04.049.

Piquero, A.R., Jennings, W.G., Jemison, E., Kaukinen, C. y Knaul, F.M. (2021). Domestic violence during the Covid-19 pandemic - Evidence from a systematic review and meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, *74*, 101806. https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2021.101806.

Rebollo-Sanz, Y. y Rodríguez-Planas, N. (2025). Economic Policy and Psychological Violence: The Hidden Costs of Spain's Minimum Wage Reform. *Serie. Special Issue on Gender Economics*. Aceptado en Diciembre 7, 2025.

Resolución, A.G. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Nueva York: Naciones Unidas.

Resolución, A.G. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York: Naciones Unidas.

Sanin, D. (2024). When Do Domestic Violence Laws Work? The Role of Social Norms in Household Bargaining. The Role of Social Norms in Household Bargaining. *SSRN - Red de Investigación en Ciencias Sociales*, 4967673.

Santonja, A., Schmitz, L. y Vall Castelló, J. (2025). *Understanding the link between heat and intimate partner violence*. Documento de trabajo de IEB 2025/09.

Sekhri, S. y Storeygard, A. (2014). Dowry deaths: Response to weather variability in India. *Journal of Development Economics*, *111*, 212-223. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2014.09.001.

Silverio-Murillo, A., Marquez-Padilla, F. y Balmori-de-la-Miyar, J. (2024). Earthquakes and crimes against women. *Feminist Economics*, *30*(4), 153-179. https://doi.org/10.1080/13545701.2024.2407614.

Stevenson, B. y Wolfers, J. (2006). Bargaining in the shadow of the law: Divorce laws and family distress. *The Quarterly Journal of Economics*, *121*(1), 267-288. https://doi.org/10.1093/qje/121.1.267.

Sviatschi, M.M. y Trako, I. (2024). Gender violence, enforcement, and human capital: Evidence from women's justice centers in Peru. *Journal of Development Economics*, *168*, 103262. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2024.103262.

Tur-Prats, A. (2019). Family types and intimate partner violence: A historical perspective. *Review of Economics and Statistics*, *101*(5), 878-891. https://doi.org/10.1162/rest_a_00784.

Tur-Prats, A. (2021). Unemployment and Intimate Partner Violence: A Cultural Approach. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *185*, 27-49. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.02.006.

ONU Mujeres (2024). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence (consultado el 11 de noviembre de 2024).

Weitzman, A. (2018). Does increasing women's education reduce their risk of intimate partner violence? Evidence from an education policy reform. *Criminology*, *56*(3), 574-607. https://doi.org/10.1111/1745-9125.12181.

OMS (2010). *Preventing intimate partner and sexual violence against women: Taking action and generating evidence*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

OMS (2021). *Violencia contra las mujeres, estimaciones para 2018*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Zhang, Y. y Breunig, R. (2023). Female breadwinning and domestic abuse: evidence from Australia. *Journal of Population Economics*, *36*(4), 2925-2965. https://doi.org/10.1007/s00148-023-00975-9.

Zhou, D., Li, X. y Su, Y. (2021). The impacts of education on domestic violence: evidence from China. *Applied Economics*, *53*(58), 6702-6720. https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1937504.

La economía de género ha transformado el análisis económico tradicional al visibilizar las desigualdades sistemáticas entre mujeres y hombres y cuestionar la supuesta neutralidad de los modelos clásicos. Esta obra examina cómo las instituciones, las normas sociales y las políticas públicas influyen en la persistencia o mitigación de las brechas de género en múltiples dimensiones de la actividad económica. Lejos de ser únicamente un problema de justicia social, la marginación del talento femenino representa una pérdida fundamental de eficiencia y productividad para la economía en su conjunto, un hecho reconocido internacionalmente con hitos como la concesión del Premio Nobel de Economía a Claudia Goldin en 2023.

Este *handbook* sintetiza el conocimiento empírico y teórico acumulado en esta consolidada área de investigación. A través del análisis del mercado laboral, la penalización por maternidad, las aspiraciones educativas, la economía del cuidado y el impacto de la violencia de género, el volumen ofrece una panorámica exhaustiva de los mecanismos que perpetúan la desigualdad. Esta obra será de gran utilidad para académicos, estudiantes y profesionales que busquen una base sólida sobre cómo el enfoque de género enriquece la disciplina económica y resulta indispensable para el diseño de políticas públicas más equitativas y eficientes.

Lídia Farré es Científica Titular del Instituto de Análisis Económico (IAE-CSIC) y Associate Research Professor de la Barcelona School of Economics, y **Judit Vall Castelló** es Catedrática de Economía Aplicada en la Universidad de Barcelona, investigadora del IEB, ICREA Academia, y Presidenta de la Sociedad Catalana de Economía.