

Lucía Gorjón García*
Imanol Lizarraga Álvarez*

EL INCESANTE GOTEÓ CONTRA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Cerrar la brecha de género se ha convertido en los últimos años en un reto prioritario para la sociedad. A través de la revisión de la literatura académica, indagamos en las diversas causas detrás de la brecha de género en el mercado laboral, haciendo un recorrido por las diferentes etapas de la vida en las que se producen situaciones de desigualdad. Se concluye con unas recomendaciones de las políticas económicas y sociales que terminen con el incesante goteo contra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para alcanzar así una sociedad más justa.

The continuous stream against equality of opportunities between men and women

The closure of the gender gap has become a top priority for society in recent years. We explore the different causes behind the gender gap in the labor market by means of a literature review. We analyze them for each stage of life where we find gender inequality. We conclude by proposing several social and economic policies so that it becomes possible the end of the gender gap and the reaching of a fairer society.

Palabras clave: brecha de género, mercado laboral, educación, igualdad.

Keywords: gender gap, labor market, education, equality.

JEL: D63, I31, I38, J16.

1. Introducción

La entrada de la mujer en el mercado laboral ha supuesto una de las mayores transformaciones sociales en los países occidentales a partir de la Segunda Guerra Mundial. La relajación de los roles sociales tradicionales permitió la liberación femenina, cambiando radicalmente su papel en la estructura familiar y en el

poder económico (Goldin, 2006). En España, diversos motivos políticos y sociales atrasaron este proceso en gran medida hasta el último tercio del siglo XX. Con el relajamiento del papel de la mujer como encargada del hogar y el impulso educativo a todos los niveles, millones de mujeres encontraron un empleo asalariado tras la llegada de la democracia. Estando aún lejos de las cifras de participación laboral y desempleo de los países nórdicos —referentes en cuanto a igualdad de género—, la tasa de participación femenina en España alcanzó el 53 % en 2019, 10 puntos por debajo de la tasa masculina, logrando una proporción de 88 mujeres por cada 100 hombres en el mercado

* Fundación ISEAK.

Contacto: lucia.gorjon@iseak.eu e imanol.lizarraga@iseak.eu

Versión de mayo de 2021.

<https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7261>

laboral, ligeramente por encima de la media europea¹. Si bien la progresión hacia la igualdad fue rápida en sus comienzos, esta se estancó en años recientes, siguiendo la dinámica de buena parte de los países avanzados (Olivetti & Petrongolo, 2016).

En consecuencia, aunque el camino recorrido es largo y fructífero, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aún dista de ser la óptima. Como en todas las cuestiones de índole económica y social, no existe una única razón que se encuentre detrás de la brecha de género en oportunidades, especialmente en el ámbito laboral. Se trata, más bien, de un proceso que podríamos asemejar al de una gran tubería de la que brotan fugas y goteos constantes y que finalmente condiciona el punto de llegada para las mujeres en comparación con los hombres (*the pipeline problem*).

En el presente estudio se desgranar algunas de las fugas de esa tubería por la que las mujeres tienen menos oportunidades laborales en comparación con sus homólogos varones. Comenzando por las primeras etapas de la vida, se revisa la literatura que estudia las diferencias de niñas y niños en competitividad, uso de la tecnología y rendimiento académico. Se advertirá que, ya en edades tempranas, los diferentes estereotipos sociales y las expectativas influyen en el comportamiento, efecto que se reflejará posteriormente en su vida laboral. A continuación, se pondrá el énfasis en etapas superiores de estudio, donde la segregación por campos de conocimiento tiene efectos notables en los primeros pasos hacia el mercado laboral, observándose que, si bien la posición de partida frente al empleo al finalizar los estudios es relativamente similar, la brecha tiende a ensancharse con el paso del tiempo, relegando a muchas mujeres a empleos con jornada parcial y menores salarios (por hora) o incluso hacia el abandono del mercado laboral. Por último, se pondrá el foco en uno de los mayores obstáculos en el camino laboral de las mujeres: el gran impacto de

la maternidad y los cuidados familiares en una brecha de género ya existente antes de la llegada de las/os hijas/os. Se concluye el estudio con una recopilación de recomendaciones sobre cómo reparar o reducir las principales fugas mostradas a lo largo del documento de esa metafórica tubería de la igualdad de oportunidades.

2. La brecha en la etapa educativa

Para indagar en el origen de las desigualdades de género observadas en el mercado laboral cabe retroceder hasta la etapa de la vida en que se establecen ciertos comportamientos, expectativas y dinámicas que determinan en gran medida la divergencia en igualdad de oportunidades en el futuro: la infancia. A continuación, se describirán otra serie de comportamientos diferenciales en la niñez y, finalmente, se mostrarán cómo adolescentes y jóvenes presentan diferencias en comportamiento, así como en las preferencias en cuanto al campo de estudio. Si estas diferencias residen en factores culturales o se da de forma natural es una pregunta que ha ganado relevancia en años recientes (Niederle & Vesterlund, 2011; Booth & Nolen, 2012).

La brecha en la infancia y la niñez

La *actitud ante la negociación* es uno de los factores a los que se vincula la promoción laboral y salarial de las personas trabajadoras en las empresas. Como se verá posteriormente, en términos generales, los hombres exigen más, tienen expectativas más altas y son más inflexibles en la negociación. Esta asimetría tiene, por tanto, claras consecuencias en la brecha de género en el mercado laboral. Un reciente estudio de la Association for Psychological Science (Arnold & McAuliffe, 2021) abre la puerta a encontrar el origen de este comportamiento diferenciado en la más temprana infancia. Las autoras investigaron el comportamiento en negociación de 240 niñas y niños del área metropolitana de Boston de entre 4 y 9 años

¹ Instituto Nacional de Estadística, Mercado Laboral, *Actividad, Ocupación y Paro*.

mediante la propuesta de un juego sencillo. Tras el mismo, se les ofrecía una recompensa. Así, quedaba en manos de las niñas y los niños decidir qué cantidad consideraban adecuada como gratificación. Los resultados del experimento son taxativos: a partir de los 8 años de edad, las niñas pedían consistentemente menores recompensas cuando el negociador era hombre que cuando esta era mujer. Esta divergencia no se observaba entre los niños, fuera cual fuera su edad. Es decir, ya desde las primeras etapas de la vida se estaría generando un comportamiento diferente entre niñas y niños que podría afectar en el futuro a las exigencias de promoción o la negociación salarial. Lejos de la intuición, el estudio prueba que la divergencia no radica tanto en una propensión mayor de los niños a arriesgarse, como en una moderación de las expectativas de las niñas cuando negocian con alguien del sexo opuesto. En este sentido, cabría concluir que *las expectativas forman parte del origen de las diferencias de género en negociación que se acarrean a lo largo de la vida*. Detrás de las expectativas se encuentran los estereotipos, prejuicios y convencionalismos que hacen que las niñas se convenzan de que parten *a priori* de un lugar inferior en la negociación cuando se enfrentan a un hombre. Según otro estudio en psicología del desarrollo (Chestnut *et al.*, 2021), el *estereotipo social de que los hombres son naturalmente más brillantes y competentes en algunas tareas llevaría a esta desigualdad en la negociación*.

Este tipo de mensajes repetidos continuamente en medios de comunicación, escuelas y hogares podrían estar generando un entorno en que se naturaliza la desigualdad. Así, las expectativas de las niñas se verían alteradas y en una suerte de profecía autocumplida, ellas exigirían menos y negociarían de forma más modesta por sus menores expectativas. Pero, ¿realmente tienen los niños unas capacidades naturales mejores que las de las niñas en las habilidades técnicas? Según un estudio de 2010 (Björkholm, 2010), donde se evaluaron las preferencias de niñas y niños de entre 8 y 12 años de escuelas suecas ante *las*

tecnologías en el aprendizaje, no se observan diferencias de género significativas a ese nivel. El estudio solo encuentra una brecha de género clara en cuanto a las perspectivas de futuro laboral de las niñas. Viendo la escasez de mujeres en ámbitos técnicos o las menores atribuciones en competencia por parte de la sociedad en esta materia para las chicas, las niñas se auto-sugestionarían en cuanto a su valía respecto a los chicos. Este condicionamiento inconsciente tendría como consecuencia que *las matemáticas provocaran mayor ansiedad a las niñas*, incluso aunque estas tengan mejor nivel que sus compañeros varones, circunstancia que se agravaría a lo largo de la etapa de educación obligatoria y que determinaría en gran medida la segregación por campos de conocimientos posterior.

Estos estereotipos están estrechamente arraigados en los *comportamientos familiares* de numerosos países, como se desprende del informe de 2015, *The ABC of Gender Equality in Education*, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2015). Durante las pruebas PISA de 2012, los resultados de cuestionarios muestran una superior *predilección de las madres y los padres por que sus hijos varones persigan carreras STEM* (ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas, por su popular acrónimo en inglés), en detrimento de las hijas. Finalmente, el estudio también encuentra que las jóvenes de 15 años ven más difícil estudiar carreras STEM por la *falta de modelos a seguir* en su entorno, ya que solo un porcentaje ínfimo de sus madres tienen conocimientos en dichos campos. Desde temprana edad, las niñas encuentran pocos estímulos para observar el STEM como una posibilidad atractiva para su futuro.

En esta línea, cabe destacar el trabajo de Ceci *et al.* (2014). Observan una clara infrarrepresentación de mujeres en los estudios superiores más intensivos en matemáticas, como las ingenierías, las ciencias físicas o la informática en Estados Unidos, que condiciona notablemente la carrera profesional posterior. Buscando el origen de esta divergencia, se encuentran diferencias de género en el razonamiento espacial y

matemático desde muy temprana edad. Sin embargo, esas diferencias se han reducido en los últimos años y, además, varían según las etnias y edades. Por este motivo, los autores apuntan hacia un *carácter ambiental de la misma y no a condicionantes biológicos*. Esta brecha se encuentra entre niñas y niños de educación infantil y se ensancha progresivamente con la edad, condicionando la mayor propensión de las mujeres de elegir estudios superiores de las ciencias menos relacionadas con las matemáticas —y más en común con la ciudadanía y lo social—, como la salud, la psicología o las ciencias sociales.

Pero, ¿por qué importa tanto que más mujeres se incorporen a estas profesiones? El reciente informe del World Economic Forum (WEF, 2018), *The Future of Jobs 2018*, que analiza tendencias del mercado laboral para los próximos años, destaca especialmente el auge de las profesiones STEM. Se trata de ocupaciones que requieren de alta cualificación y especialización, y que, por tanto, son retribuidas con altos salarios y estabilidad laboral. Adicionalmente, por su carácter abstracto, son empleos difícilmente automatizables. Si muchos más hombres que mujeres emprenden carreras en este ámbito, como ha sucedido hasta el momento, sería muy difícil reducir la brecha de género, principalmente por la segregación en campos económicos con condiciones laborales muy dispares.

La brecha en la adolescencia y la juventud

Hacia el final de la educación obligatoria, el fracaso escolar femenino es menor y su probabilidad de continuar estudiando es superior a la de los hombres. Este mayor desempeño de las mujeres en la etapa escolar podría ayudar a reducir la brecha de género en los estereotipos sobre la diferente valía de mujeres y hombres, compensando el peso de las inferiores expectativas con un mayor esfuerzo y constancia.

La literatura académica identifica varios factores detrás de esta divergencia temprana en el desempeño. En ese sentido, el citado informe, *The ABC of Gender*

Equality in Education (2015) realizado por la OCDE, recalca que las diferencias *no están basadas en determinaciones biológicas, sino en diferentes actitudes y comportamientos de chicas y chicos hacia el aprendizaje, la gestión del tiempo libre o la confianza en sí mismos*. En línea con estos resultados, Martínez de Lafuente *et al.* (2021) encuentran que en el País Vasco se produce cierto sesgo de los profesores a favor de las mujeres que se refleja en las puntuaciones obtenidas por unas y otros, debido a un mejor comportamiento en el aula y una mayor disposición a colaborar con los demás. Sin embargo, el sesgo favorable del profesorado no parece incrementar la seguridad de las chicas para afrontar una entrevista de trabajo: a los 15 años, muchos más chicos que chicas se sienten capacitados para esa situación. Por otro lado, los chicos realizan prácticas profesionales en mayor proporción que las chicas. En conclusión, *partiendo de menores cualificaciones medias, los hombres se sienten más confiados para entrar a trabajar y lo muestran arriesgándose más y con una mayor ambición inicial* (OCDE, 2015).

Algunos estudios, como Carlana (2018), achacan al *sesgo de género del profesorado la mayor ansiedad que las matemáticas provocan entre las jóvenes*, lo cual incide en su aversión a los estudios más intensivos en esta materia. Es decir, otra vez es la sociedad, en este caso el profesorado, quienes atribuyen a las chicas una menor competencia en esta materia. Alesina *et al.* (2018) muestran que *hacer consciente al profesorado de sus propios sesgos* respecto al género, la etnia o la nacionalidad de sus alumnos/as es suficiente para generar un cambio positivo *hacia una mayor igualdad de trato*, produciéndose una reducción en la probabilidad de asignar menores calificaciones a aquellos grupos contra quienes el profesorado tiene sesgos inconscientes.

Adicionalmente, según Mann *et al.* (2015), la probabilidad para las mujeres de estudiar una carrera en el ámbito de las STEM se reduce drásticamente cuando se encuentran en centros altamente competitivos. Ante

los consejos de profesores y familiares y los sesgos que estos proyectan, *las mujeres se «autoseleccionarían» como menos capaces en las carreras STEM*. Con datos de la OCDE —*PISA 2018: Insights and Interpretations* (Schleicher, 2019)—, solo un 1 % de las jóvenes de 15 años admitía querer trabajar en el sector TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), frente a un 8 % de los jóvenes varones de la misma edad. Esta desproporción se cumplía incluso entre aquellas mujeres con altas capacidades en matemáticas y ciencias. A la inversa, estas últimas declaraban querer centrarse en campos como la salud en mucha mayor medida que los hombres de su misma cualificación. Es decir, aun con desempeños similares, la segregación surgiría automáticamente.

Resumiendo, las diferencias de género se observan desde las primeras etapas de la vida y los motivos detrás de estas son diversos. La literatura muestra que estas no se deben a causas biológicas, sino que el entorno parece influir en las diferentes expectativas y preferencias de niñas y niños desde temprana edad, desigualdades que se arrastrarán irremediablemente en las etapas futuras. El siguiente apartado, en el que se describen las brechas de género en el empleo, detalla las consecuencias laborales de la diferente capacidad de negociación, confianza en sí mismas/os, estereotipos y segregación en los campos de estudio encontradas en las primeras etapas. Además, se indaga en otras causas de la desigualdad de género que aparecen en la etapa adulta.

3. La brecha en la carrera profesional

Al observar al colectivo de jóvenes que finalizan la educación universitaria, hay una clara mayoría de mujeres y además, en media, sus resultados son mejores a los de sus homólogos varones². Según el Informe

² En el caso de la Formación Profesional Superior, la proporción de egresados es ligeramente superior para los hombres (52 %) que para las mujeres (48 %).

de la Fundación CYD para el curso 2016-2017 (Fundación CYD, 2018), un 55 % de los estudiantes universitarios eran mujeres, la tasa de graduación era 10 puntos porcentuales superior para ellas (82 % frente a un 72 % de los varones) y su tasa de abandono y de repetición de créditos era notablemente inferior. No obstante, pronto comienza a ensancharse la brecha de género a favor de los hombres en cuanto a la participación laboral, el número de horas trabajadas o el salario por hora. Para dar respuesta a qué hay detrás de este fenómeno se han realizado numerosos estudios, encontrando diversas fugas a través de las cuales se drena la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este apartado aborda una por una las diferentes brechas que se pueden encontrar en el mercado laboral, así como las principales causas que están detrás de cada una de ellas. Cabe recordar que, debido a la importancia demostrada que la maternidad y las responsabilidades familiares tienen en las brechas laborales, decidimos dedicar un apartado específico posterior a esta cuestión.

Participación laboral

La brecha de participación en el mercado laboral se ha reducido satisfactoriamente a lo largo de las últimas décadas a propósito de la entrada masiva de la mujer en el mercado laboral. La brecha en actividad es relativamente pequeña en los primeros años de la carrera profesional, sin embargo, esta crece notablemente a partir de los 44 años (De la Rica *et al.*, 2019).

En particular, Gorjón *et al.* (2021) no encuentran brecha en el acceso al empleo ni en la probabilidad de autoemplearse para las personas jóvenes graduadas del País Vasco (en 2015), incluso teniendo en cuenta las diferencias en los campos de estudio entre mujeres y hombres.

Sin embargo, a medida que se avanza en la carrera profesional, el número de mujeres que abandona el mercado laboral se incrementa notablemente.

Goldin y Rouse (2000) achacan parcialmente este hecho a la discriminación contra las mujeres durante la preselección. Un claro ejemplo se muestra en el famoso estudio realizado por las autoras: tras cambiar el método clásico de selección presencial de músicos para una orquesta, en el que los seleccionadores veían al candidato o candidata, por audiciones ciegas donde los seleccionadores no tuvieran forma de conocer su género, la contratación femenina se incrementó notablemente. De esta manera se muestran los *sesgos —conscientes o inconscientes— que lastran la contratación de mujeres*.

En esta línea, González *et al.* (2019) estudian mediante un experimento de campo la discriminación hacia las mujeres en la contratación laboral en España. Tras enviar más de 6.000 *curriculum*s ficticios a empresas de Madrid y Barcelona, advierten que las mujeres de entre 37 y 39 años tienen un 30 % menos de probabilidad de ser llamadas para una entrevista que hombres de sus mismas características y cualificación. Encuentran que la diferencia es superior entre el colectivo de mujeres con hijas/os —información ofrecida en el *curriculum vitae* (CV)— pero sigue existiendo entre aquellas sin hijas/os (la «losa» de la maternidad se estudiará en detalle posteriormente). La brecha solo se reduce entre mujeres con alta cualificación, demostrando así que *la discriminación lastra las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral*. Los estereotipos y la discriminación hacen que los departamentos de recursos humanos asignen a las mujeres menor productividad laboral, menor compromiso con la empresa y menores aptitudes de liderazgo. La brecha se reduce cuando se trata de mujeres altamente cualificadas o con gran trayectoria profesional con la que pueden demostrar fehacientemente sus aptitudes en el periodo de selección, demostración que no se exige a los hombres. En este sentido, la apuesta por los *curriculum*s ciegos en los que no se identifique si la persona candidata es mujer u hombre podría ayudar a reducir la discriminación hacia la mujer en las primeras fases de la selección.

El *impacto de la vida en pareja* es otro factor a tener en cuenta para comprender el origen de la divergencia en tasas de participación entre mujeres y hombres a lo largo de los años. De la Rica *et al.* (2021) comparan la situación laboral de mujeres y hombres sin hijas/os en España. Más allá de una mayor parcialidad laboral en las mujeres, que se estudiará en el siguiente apartado, antes de la vida en pareja existe ya una diferencia de un punto porcentual a favor de los hombres en la probabilidad de tener un empleo. Sin embargo, al vivir en pareja esta diferencia aumenta por dos motivos: un incremento en la probabilidad de estar empleado para los hombres de 5,7 puntos y una reducción de estar empleada para las mujeres de 3,9 puntos.

En definitiva, partiendo de una posición prácticamente igualitaria en cuanto al acceso al empleo al terminar los estudios, la discriminación en la contratación y los estereotipos de género y/o los roles dentro de la pareja crean una brecha en participación en los primeros años de la trayectoria profesional. Como se observará posteriormente, la maternidad solo agrava esta condición, cronificando el problema hasta la jubilación.

Intensidad laboral

Como se demostró anteriormente, los niveles de empleo de las mujeres son menores que los de los hombres. No obstante, cabe destacar que, atendiendo a quienes trabajan, las condiciones laborales son notablemente inferiores para ellas. La literatura económica especializada en el tema apunta a otro sospechoso habitual como uno de los principales factores detrás de la brecha de género: *la brecha en horas trabajadas*. Atendiendo a datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para el año 2019, se observa que, en España, la tasa de parcialidad para mujeres de todas las edades excedió el 25 %, mientras que para hombres se situó en el 7 %. Así, estas cifras mostrarían que tres cuartas partes de la parcialidad en España es absorbida por las mujeres. Si bien esta brecha de género en parcialidad se encuentra por debajo

de la media de la Unión Europea, cabe destacar la alta involuntariedad de la parcialidad femenina en España, más de un 50 %.

Volviendo a Gorjón *et al.* (2021), se observa que la brecha de género en la jornada laboral ya es significativa tres años después de la graduación entre las personas jóvenes del País Vasco. Un 29 % de las mujeres trabajan entonces a jornada parcial, 12 puntos más que los hombres de la misma edad. Buena parte de la diferencia puede explicarse a través de la segregación por campos de conocimiento previamente introducida: las humanidades y ciencias sociales, más feminizadas, alcanzan una mayor parcialidad que las profesiones técnicas, mayoritariamente masculinas. Sin embargo, también dentro de cada campo de estudio existen diferencias apreciables. Incluso comparando personas jóvenes que han estudiado lo mismo, con expediente académico similar, mismo sector, ocupación y tipo de contrato y empresa, se encuentra una brecha de género en parcialidad de alrededor del 5 %. Por tanto, en la actualidad, *gran parte de la brecha de género en horas trabajadas al comienzo de la carrera laboral proviene de la segregación de género entre los distintos campos de conocimiento*, que condiciona la parcialidad en las primeras etapas. Sin embargo, cabe mencionar que sigue existiendo una parte de la brecha en parcialidad que no puede explicarse por la segregación en campos de conocimiento o las diferentes características de mujeres y hombres.

Más allá de la compatibilización de la vida laboral y familiar que se tratará en el siguiente apartado, la literatura que trata de contestar a los motivos por los que la parcialidad recae más sobre las mujeres no es muy amplia. Un ejemplo sería el artículo de Grant *et al.* (2005), en el que se investigan las razones detrás de la gran tasa de parcialidad entre las mujeres de Gran Bretaña durante los años 2004-2006 mediante encuestas a trabajadoras y supervisores en determinadas ciudades. En primer lugar, encuentran que más de la mitad de las mujeres encuestadas trabajaban en empleos parciales por debajo de su potencial y

cualificación, ante la *ausencia de empleos de mayor nivel en los que pudieran tener un equilibrio entre vida profesional y vida personal* (se indagará en esto en el siguiente apartado). Por otro lado, se demuestra que buena parte de las mujeres comienza con empleos a jornada completa, con alta carga de trabajo y presión, para pasar posteriormente a empleos parciales, más flexibles, pero también de menor cualificación. Una vez en ese punto, se sentían incapaces de progresar profesionalmente, *infravalorando en gran medida su cualificación y perdiendo la confianza en la promoción y la negociación con sus superiores*. Adicionalmente, los supervisores entrevistados decían desconocer por completo las inquietudes profesionales de las trabajadoras a tiempo parcial y *les atribuían menor compromiso y ambición*.

Resumiendo, las decisiones sobre el campo de estudio, la falta de posibilidad para conciliar la vida profesional y personal, la presión laboral, la falta de confianza y la menor capacidad de negociación por parte de las mujeres forman parte de los factores que estarían provocando la gran cantidad de parcialidad (altamente involuntaria) encontrada en las mujeres, pero no en los hombres.

Salarios

En los debates sobre igualdad de género, la brecha salarial suele tomar un papel protagonista, por la inmediatez de su evidencia y su impacto público. En 2019, las estimaciones indican que la brecha salarial de género en España, medida como diferencia del salario medio de mujeres y hombres, ascendió al 11,9 %, por debajo de la media europea³. No obstante, y dado que el salario medio es un reflejo de numerosos factores como el tipo de jornada, el convenio colectivo al que se pertenezca, la ocupación o el sector de actividad, la diferencia entre el salario medio de mujeres y hombres, no es el indicador más adecuado a la hora de analizar

³ Eurostat, *Labor Market, Gender pay gap in unadjusted form*.

la brecha salarial. Como en un cajón de sastre, se incluyen diversos efectos que desvirtúan las conclusiones. Para computar adecuadamente la brecha salarial entre mujeres y hombres con un mismo empleo, habría que comparar salario por unidad de tiempo de mujeres y hombres similares, tanto en características socioeconómicas como del empleo y la empresa, lo que se conoce como *brecha salarial de género ajustada*.

Numerosos estudios han calculado dicha brecha salarial de género ajustada para España desde diferentes perspectivas, incluyendo numerosas características sociodemográficas que podrían estar afectando al resultado o diferenciando entre salario base, salario por desempeño y diversos complementos. Así, Amuedo-Dorantes y De la Rica (2006) la sitúan en el 14,6 %, debido, principalmente, a la *segregación femenina en sectores de baja cualificación y menores salarios*. De la Rica *et al.* (2010) obtienen una brecha del pago según desempeño del 22 %, principalmente por el carácter monopsónico del mercado, dada la *dificultad de movilidad geográfica para la mayoría de mujeres*. Finalmente, Anghel *et al.* (2019) la estiman en el entorno del 12,7 %, y buscan las causas en una *menor movilidad entre empresas, la preferencia por una mayor estabilidad o la ausencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad* —y que mayores primas salariales otorgan—, el famoso *techo de cristal*.

Como se observa, existen numerosos factores a tener en cuenta para comprender de mejor forma la dinámica de la brecha salarial de género. Esta se ha reducido notablemente con la entrada de nuevas cohortes de personas jóvenes al mercado laboral, siendo la mejora de la educación de las mujeres un factor positivo en su reducción (Anghel *et al.*, 2019). Sin embargo, lo anterior contribuye al espejismo de que la brecha de género ha desaparecido prácticamente entre las cohortes más jóvenes. Gorjón *et al.* (2021) encuentran que *no existe una brecha salarial media* entre las personas jóvenes vascas a los tres años de su graduación. No obstante, *si se comparan mujeres y hombres provenientes del mismo campo de*

estudio, ellos ganan sistemáticamente más, aumentando la brecha hasta el 5 %. Es decir, la mayor participación de las mujeres en áreas sanitarias, educativas o administrativas del sector público —mejor pagadas—, estaría diluyendo la existencia de cierta brecha salarial incluso entre las personas jóvenes más cualificadas si únicamente se comparan medias salariales. En este sentido, De la Rica *et al.* (2019) muestran que la *segregación ocupacional* supondría hasta un 35 % de la brecha salarial y otro 10 % de la brecha en el salario/hora podría provenir de *diferencias de género en el tipo de contrato y la jornada*. En el mismo estudio se observa que más de la mitad de la brecha salarial de género se debería a otros factores no observables en los datos disponibles.

Para encontrar el origen de esos otros factores habría que recurrir a motivos subyacentes que tradicionalmente han sido ignorados en el debate público. En primer lugar, la diferencia podría deberse a las capacidades cognitivas de mujeres y hombres. De la Rica y Rebollo-Sanz (2017) encuentran que las *diferencias de género en las habilidades matemáticas*, comentadas anteriormente, ayudan a explicar el 44 % de la brecha salarial de género para las personas trabajadoras jóvenes y hasta el 55 % para las personas trabajadoras de 30-39 años. Este resultado enfatiza la importancia de cerrar la brecha desde las primeras etapas de la vida, especialmente en lo que a ansiedad ante las matemáticas se refiere. Otros trabajos apuntan hacia las *diferentes preferencias entre mujeres y hombres en el tipo de puesto de trabajo* como mayor causa de la brecha salarial. Por ejemplo, Le Barbanchon *et al.* (2021) encuentran en Francia una *menor disposición de las mujeres a la movilidad laboral territorial*. Bertrand *et al.* (2010) analizan para Estados Unidos la brecha salarial entre mujeres y hombres altamente cualificados/as en sectores muy competitivos, como las finanzas y la gran empresa. Si bien parten de posiciones similares tras los estudios, encuentran pronto una notable divergencia en sus salarios. Hallan que las mujeres *arriesgan menos en la elección de proyectos potencialmente meritorios y*

que están menos dispuestas a sacrificar su *status quo*. Por tanto, el miedo al fracaso en un mundo fundamentalmente dominado por hombres y la infravaloración de sus capacidades por parte de las mujeres ya mencionada parecen encontrarse detrás de estas actitudes en el trabajo.

Unido a este último factor, en el informe, *Análisis de la brecha salarial de género en España de 2019* para la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, se encuentran grandes diferencias salariales entre mujeres y hombres debido al *pago de retribuciones accesorias al salario base*, como las horas extraordinarias o los pagos por disponibilidad horaria (CEOE & PwC, 2019). Sujetos en media a menores responsabilidades sociales, como veremos a continuación, y abiertos a una mayor competitividad, aun a riesgo de perder en calidad de vida fuera del trabajo, los hombres estarían así ampliando su distancia salarial respecto a las mujeres.

Adicionalmente, estas dinámicas de mayor promoción de hombres estarían generando un círculo vicioso, según Conde-Ruiz *et al.* (2017). A través de su modelo de discriminación estadística, demuestran la desventaja de la mujer en un mundo dominado por hombres que, ante la falta de información perfecta, *asigna a las mujeres una menor productividad media y, por tanto, impide su acceso a puestos superiores. La escasez de modelos femeninos* entre las más altas ocupaciones podría asimismo reducir inconscientemente las expectativas de las mujeres y romper la barrera para su promoción. Dada la situación en la que los hombres predominan en los puestos de responsabilidad, es muy complicado evolucionar naturalmente a un mayor equilibrio de género. Este es el problema que tratan de solucionar las propuestas de *cuotas de género*, cuyo efecto positivo en el bienestar social se demuestra en el citado estudio. Una mayor proporción de mujeres en los puestos de decisión llevaría a decisiones de contratación y promoción más eficaces, rompiendo la dinámica existente a favor de un nuevo equilibrio más equitativo y eficiente.

En definitiva, la segregación de mujeres y hombres en diferentes puestos de trabajo (parcialmente explicadas por provenir de diferentes campos de estudio), la diferente aversión al riesgo, predisposición a la movilidad geográfica, capacidad de negociación y, finalmente, la discriminación son una lista de los motivos por los que mujeres y hombres reciben diferentes retribuciones salariales.

4. Maternidad y responsabilidades familiares

En debates recientes, es habitual escuchar el argumento que hace recaer en la maternidad la totalidad de la causa de la brecha de género. Sin embargo, hasta ahora queda patente la existencia de una brecha de género claramente anterior a ese momento. Cuando las mujeres llegan a la edad media de maternidad, ya participan menos en el mercado laboral, trabajan más a jornada parcial y obtienen menores salarios por hora que los hombres. Sin embargo, la literatura académica ha puesto el foco insistentemente en la importancia de la llegada de las/os hijas/os en las brechas de género en el mercado laboral. Por este motivo, el presente apartado estudia en detalle precisamente este fenómeno, demostrando que *ser mujer y ser madre formarían así una doble penalización* (De la Rica *et al.*, 2021).

A la par que la maternidad, tampoco se puede desdiseñar el impacto de las demás responsabilidades familiares: el cuidado de familiares mayores o las tareas de la casa son asimismo un gran factor detrás de la brecha de género en el mercado laboral. Con datos del INE para 2016⁴, un 95 % de las mujeres con hijas/os dedicaron varios días a la semana al cuidado y educación de hijas/os, frente a un 76 % de los hombres. La brecha más significativa, no obstante, se dio en la cocina y las labores domésticas: un 60 % de los hombres, frente a un 93 % de las mujeres. Un trabajo publicado en el blog Nada es Gratis (Farré & González, 2020) aporta mayor información sobre el reparto de

⁴ Encuesta de Calidad de Vida 2016.

las tareas en hogares con hijas/os durante el mes de abril de 2020, en pleno confinamiento domiciliario. Las mujeres que respondieron la encuesta se ocuparon mayoritariamente de la limpieza, la ropa, la comida y la educación de hijas/os. Mientras, las tareas se repartieron de forma más equilibrada respecto al ocio con las/os hijas/os. Los hombres solo fueron mayoritarios en la compra y las tareas externas al hogar, como el transporte (únicas actividades para la que se podía salir de casa a excepción de acudir al trabajo). En definitiva, el reparto del cuidado de las/os hijas/os y las tareas domésticas aún dista mucho de ser igualitario.

Volviendo a la maternidad, esta constituye una gran decisión con profundas implicaciones sociales y económicas. La literatura al respecto coincide en sus diagnósticos: tras la tenencia de hijas/os, las mujeres abandonan en grandes números el mercado laboral, muchas de ellas para no reincorporarse de nuevo (*child participation penalty*). *Entre aquellas mujeres que deciden volver a trabajar, se afronta mayor parcialidad y temporalidad y la pausa en la carrera profesional penaliza notablemente su proyección y promoción* (Bertrand, 2011).

Kleven *et al.* (2019) estiman la penalización por maternidad para varios países avanzados, encontrando en general un gran impacto negativo únicamente para las mujeres, mucho más ligero e incluso inexistente para los hombres. *La penalización se extiende más de una década después del nacimiento*, demostrando así su persistencia. Las mujeres se encargarían en gran medida de la crianza de hijas/os incluso más allá de sus primeros años de edad, mientras los hombres se concentrarían en el trabajo. En el seno de la familia se daría *una negociación de roles que relegaría habitualmente a la mujer a las responsabilidades familiares*. En el caso de España, De la Rica *et al.* (2021) obtienen que *la penalización en la participación laboral de las mujeres es del 22 %*, mientras que no existe para los hombres. A nivel descriptivo, solo un 48 % de las mujeres con hijas/os menores de 5 años trabajan a jornada completa en España, frente a un 86 % de los

hombres. Antes de la maternidad, estas cifras se situaban en el 69 % y 84 %, respectivamente. Además, *para aquellas mujeres que siguen trabajando, su probabilidad de hacerlo a jornada completa se reduce en 9 puntos, mientras que para sus parejas varones aumenta en 5 puntos*. Por otro lado, De Quinto *et al.* (2020) estiman *una penalización del 11 % en los ingresos de las mujeres* tras la maternidad, mientras el salario de los hombres no varía. *Diez años después, la penalización femenina se amplía hasta un 28 %*, prueba de las dificultades que enfrentan las mujeres para retomar sus carreras profesionales tras la maternidad. De nuevo, se probaría la división de roles: *los hombres incrementan su intensidad laboral, las mujeres se retiran temporalmente del mercado laboral para cuidar de las/os hijas/os o si no lo hacen, reducen en gran medida su participación de forma que puedan compatibilizar su empleo con la maternidad*. Esta diferencia amplía la brecha de género notablemente y hace difícil su cierre en años posteriores.

En el informe, *Trabajo e hijos en España: retos y oportunidades para la igualdad entre hombres y mujeres* de Hupkau y Ruiz-Valenzuela para EsadEcPol, se realiza una amplia revisión de medidas de política familiar que pudieran ayudar a una mayor igualdad de género (Hupkau & Ruiz-Valenzuela, 2021). En el centro del debate en años recientes se encuentra *la igualdad en los permisos de paternidad y maternidad*. Entre 2017 y 2021, en España, el permiso de paternidad obligatorio remunerado para padres pasó de 2 semanas a 16, un avance notable. Ante su demostrado *impacto positivo en la reducción de la penalización por maternidad* (Dunatchik & Özcan, 2020, para Canadá), así como en cuanto a una *mayor implicación de los padres en el cuidado de hijas/os y labores del hogar tras la baja por paternidad* (Patnaik, 2019, para Quebec), se debe incentivar que ambos progenitores tomen un porcentaje del permiso ofrecido de manera simétrica, incluso mediante la ampliación del tiempo de permiso para que el cuidado de las/os hijas/os recién nacidas/os recaiga en ambos de forma equitativa. Este

paso garantizará un mayor atractivo de la mujer en la contratación y mayores tasas de retorno al mercado laboral tras la maternidad, como demuestran numerosos estudios (Kluve & Schmitz, 2018, para Alemania; Farré & González, 2019, para España). Sin embargo, según Del Rey *et al.* (2020), *el permiso de maternidad no debería exceder las 30 semanas para la mujer, ya que a partir de ese punto se reduce notablemente su participación laboral al concluir el permiso.*

Respecto a las *ayudas financieras*, se encuentran resultados dispares dependiendo de la política perseguida. González (2013) encuentra resultados negativos en el empleo femenino relacionado con la introducción o expansión de subsidios universales por hijo en España en 2007. Si bien esta ayuda económica *mejoró la fertilidad, también provocó que las mujeres pasaran más tiempo en la inactividad para el cuidado de hijas/os.* En cuanto a los créditos fiscales, más unidos al trabajo, Hoynes *et al.* (2015) observan efectos positivos en el empleo de las madres trabajadoras tras la introducción del Crédito Tributario por Ingresos del Trabajo en los Estados Unidos (*Earned Income Tax Credit*, EITC). No obstante, cabe destacar que estas ayudas están fuertemente ligadas a la tenencia de un empleo, y que, por tanto, podrían dejar fuera a un colectivo numeroso de mujeres que abandonara el trabajo antes de la maternidad.

Un incremento de la *inversión pública en educación infantil* tendría también un impacto positivo en la situación laboral de la mujer, especialmente en aquellos países donde el coste de guarderías privadas fuera inicialmente muy elevado (Givord & Marbot, 2015).

Como se ha visto, actualmente todavía existe un reparto asimétrico en las cargas familiares que recaen sobre mujeres y hombres dentro del hogar, por lo que equilibrar el tiempo invertido por cada uno de ellos en el cuidado de hijas/os y familiares a cargo, así como el resto de tareas domésticas, es vital para el cierre de la brecha de género. En otras palabras, la existencia de la corresponsabilidad en la pareja, a través de la incorporación del hombre a las labores

domésticas con la misma intensidad que las mujeres, ayuda a conseguir una mayor igualdad de oportunidades de unas y otros.

En este sentido, varias son las políticas que se han ido implementando en algunos países en los últimos años para que ninguno de los cónyuges y, en particular, la mujer, tenga que elegir entre su desarrollo profesional y la tenencia de hijas/os si así lo desea. Si bien es cierto que se han dado pasos importantes, aún queda mucho por hacer. Por lo tanto, es importante seguir investigando para conocer la efectividad de las políticas de reciente implementación y avanzar así hacia una sociedad más justa en la que realmente mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades laborales tras la llegada de sus hijas/os.

5. Conclusiones y recomendaciones

Cerrar la brecha de género supondrá un reto para la sociedad donde jóvenes, madres y padres, profesoras y profesores, instituciones públicas y empresas tendrán que remar en la misma dirección, participando en una reedición a gran escala de los comportamientos, expectativas y estereotipos y roles que se encuentran detrás de la falta de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los cambios deben comenzar por la infancia. Una mayor provisión de educación infantil gratuita, donde niñas y niños interactúen tempranamente en ausencia de roles y estereotipos de género es de vital importancia. Cualquier introducción de nuevas tecnologías y metodologías debe asimismo ser testada desde una perspectiva de género, para evitar sesgos que pudieran sugerir a niñas y niños de manera diferente. Asimismo, deben visibilizarse los buenos resultados que obtienen las mujeres en competencias técnicas, en contra de la opinión habitual. Además, una mayor promoción de modelos de conducta en los medios de comunicación, la escuela y la sociedad podrían ayudar a normalizar la posición de la mujer en carreras STEM o las TIC.

También las personas que se encuentran alrededor de niñas y niños deben contribuir con pequeños cambios de hábitos que marcan una gran diferencia. El profesorado debe ser consciente de los posibles sesgos que pueda tener a favor o en contra de determinados colectivos para así poder eliminarlos. En este contexto, las niñas pueden encontrar en la escuela un terreno más fértil para la determinación autónoma de su futuro. Más allá de la escuela, esta identificación de comportamientos inconscientes podría extenderse hasta las madres y los padres e incluso las Administraciones públicas, que de forma involuntaria estarían alterando las expectativas de las niñas por los estereotipos sociales más extendidos. Los institutos deberían informar al conjunto del alumnado sobre las oportunidades que ofrece el mercado laboral para jóvenes en campos como la ingeniería o las tecnologías de la computación, compartiendo la información más relevante sobre el tipo de empleo que se ofrece, la retribución y las perspectivas de futuro del sector tecnológico, siempre con referentes de ambos géneros.

En etapas posteriores de la educación, alumnas y alumnos deberían recibir formación adicional para afrontar un mercado laboral altamente competitivo y dinámico, como simulaciones de entrevistas, preparación para la negociación y conocimiento de las dinámicas del mundo laboral, de forma que tanto chicas como chicos tengan las mismas herramientas para competir.

Las becas para la promoción de mujeres en determinados campos de estudio y las cuotas de género para puestos de responsabilidad en instituciones públicas y empresas privadas ayudan a romper con las dinámicas y generar nuevos escenarios de posibilidades para las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos. Idealmente, este tipo de medidas solo tendrían sentido temporalmente, hasta conseguir una realidad en la que no existan desequilibrios de género.

Por otro lado, mejorar la estabilidad laboral, reduciendo la temporalidad y la parcialidad involuntaria beneficiaría especialmente a las mujeres, quienes absorben buena parte este tipo de empleos. Además,

una mayor oferta de educación infantil gratuita desde temprana edad facilitaría la compatibilización familiar y laboral de ambos miembros de la pareja.

Por último, también el mundo empresarial debería dar un paso adelante para la consecución de objetivos demandados por la sociedad en cuanto a la igualdad de género. Con permisos de maternidad y paternidad igualitarios e intransferibles y tras la incorporación del hombre a las labores domésticas, las empresas deberían decidir únicamente a quien contratar por sus méritos. Si el tiempo que se dedica a los cuidados de los hijos se reparte de modo igualitario, la empresa no atribuye a la mujer ese rol y, en consecuencia, esa discriminación (involuntaria o no) que muestra la evidencia no tendría cabida. Además, para evitar la discriminación, en muchos casos inconsciente, los *curriculums* ciegos en las primeras fases serían una alternativa con bajo coste que podría potenciar notablemente la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para fomentar la compatibilidad de la vida familiar y laboral para ambos miembros de la pareja se debería promover cierta flexibilización de horarios de trabajo tras la llegada de las/os hijas/os, siempre evitando la delegación de las responsabilidades familiares en uno de los dos cónyuges, principalmente la mujer. Con menos frenos en la carrera profesional de las mujeres a causa de la maternidad, podría incrementarse notablemente su productividad, teniendo en cuenta su mayor cualificación y cultura del esfuerzo mostrada en las etapas más tempranas de la vida. Esto supondría sin duda un gran avance para la sociedad que, como se ha demostrado, está desperdiciando el talento de media población.

En conclusión, si bien las oportunidades laborales para la mujer han aumentado en el último siglo, aún distan notablemente de estar a la par de las de los hombres. Este documento muestra que las mujeres tienen que superar unos obstáculos a los que no se enfrentan los hombres si quieren desarrollar su carrera profesional, una situación que no se puede permitir en el siglo XXI. Afortunadamente, existe una amplia lista de estudios que han permitido identificar los motivos detrás

de esta persistente desigualdad y se conocen las herramientas para acabar con ella. Ahora solo nos toca seguir trabajando en esa dirección.

Referencias bibliográficas

- Alesina, A. F., Carlana, M., La Ferrara, E., & Pinotti, P. (2018). Revealing Stereotypes: Evidence from Immigrants in Schools. *HKS*, Working Paper No. RWP18-040. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3295948>
- Amuedo-Dorantes, C., & De la Rica, S. (2006). The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain. *Contributions in Economic Analysis & Policy*, 5(1). <https://doi.org/10.2202/1538-0645.1498>
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Revista Hacienda Pública Española*, 229 (2/2019), 87-119. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Arnold, S. H., & McAuliffe, K. (2021). Children Show a Gender Gap in Negotiation. *Psychological Science*, 32(2), 153-158. <https://doi.org/10.1177/0956797620965544>
- Bertrand, M. (2011). Chapter 17 - New Perspectives on Gender. In O. Ashenfelter, & D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 4B (pp. 1543-1590). Elsevier. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0169721811024154>
- Bertrand, M., Goldin, C., & 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. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>
- Björkholm, E. (2010). Technology Education in Elementary School: Boys' and Girls' Interests and Attitudes. *Nordic Studies in Science Education*, 6(1), 33-43. <https://doi.org/10.5617/nordina.266>
- Booth, A. L., & Nolen, P. J. (2012). Choosing to compete: How different are girls and boys? *Journal of Economic Behavior and Organization*, 81(2), 542-555. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.07.018>
- Carlana, M. (2018). Los maestros importan - y también sus estereotipos de género. *Blog Nada es Gratis*. <https://nadaesgratis.es/admin/los-maestros-importan-y-tambien-sus-estereotipos-de-genero>
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75-141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- CEOE, Confederación Española de Organizaciones Empresariales & PwC, PricewaterhouseCoopers. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España*. https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2019/11/13/1/analisis_brecha_salarial_genero_espana_2019.pdf
- Chestnut, E. K., Zhang, M. Y., & Markman, E. M. (2021). "Just as good": Learning gender stereotypes from attempts to counteract them. *Developmental psychology*, 57(1), 114-125. <https://doi.org/10.1037/dev0001143>
- Conde-Ruiz, J. I., Ganuza, J. J., & Profeta, P. (2017). Statistical Discrimination and the Efficiency of Quotas. *FEDEA*, Working Papers No. 2017-04. <https://ideas.repec.org/p/fda/fdaddt/2017-04.html>
- De la Rica, S., & Rebollo-Sanz, Y. F. (2017). Gender differentials in unemployment ins and outs during the great recession in Spain. *De Economist*, 165(1), 67-99. https://EconPapers.repec.org/RePEc:kap:decono:v:165:y:2017:i:1:d:10.1007_s10645-016-9288-x
- De la Rica, S., Dolado, J. J., & Vegas Sánchez, R. (2010). Performance pay and the gender wage gap: evidence from Spain. *CEPR*, Working Papers No. 7936. <http://hdl.handle.net/10016/11715>
- De la Rica, S., Gorjón, L., & Quesada, O. (2021). *Mujer y madre: la doble penalización laboral*. Fundación Iseak. <https://iseak.eu/documentos/mujer-y-madre-la-doble-penalizacion-laboral/>
- De la Rica, S., Gorjón, L., & Vega-Bayo, A. (2019). *Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi*. Fundación Iseak. <https://iseak.eu/documentos/brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-en-euskadi/>
- De Quinto, A., Hospido, L., & Sanz, C. (2020). The child penalty in Spain. *Banco de España*, Documentos Ocasionales n.º 2017. <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/10459/1/do2017e.pdf>
- Del Rey, E., Kyriacou, A., & Silva, J. I. (2020). Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics*, 34(3), 803-824. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00806-1>
- Dunatchik, A., & Özcan, B. (2020). Reducing mommy penalties with daddy quotas. *Journal of European Social Policy*, 31(2), 175-191. <https://doi.org/10.1177/0958928720963324>
- Farré, L., & González, L. (2019). Does paternity leave reduce fertility? *Journal of Public Economics*, 172C, 52-66. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272718302299>
- Farré, L., & González, L. (2020). ¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar. *Blog Nada es Gratis*. <https://nadaesgratis.es/admin/quien-se-encarga-de-las-tareas-domesticas>

- Fundación CYD, Fundación Conocimiento y Desarrollo. (2018). *Informe CYD 2018*. Barcelona. ISBN: 978-84-17934-19-4.
- 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.2015.07.003>
- Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96(2), 1-21. <https://doi.org/10.1257/000282806777212350>
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715-741. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715>
- González, L. (2013). The Effect of a Universal Child Benefit on Conceptions, Abortions, and Early Maternal Labor Supply. *American Economic Journal: Economic Policy*, 5(3), 160-188. <https://doi.org/10.1257/pol.5.3.160>
- González, M. J., Cortina, C., & Rodríguez-Menés, J. (2019). The role of gender stereotypes in hiring: A field experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187-204.
- Gorjón, L., Kallage, K., & Martínez de Lafuente, D. (2021). *La elección de carrera universitaria y su impacto en las brechas de género en el mercado laboral*. Fundación Iseak. Informe 2021(3). https://iseak.eu/wp-content/uploads/2021/03/InformeISEAK_CarreraUniversitaria_Genero.pdf
- Grant, L., Yeandle, S., & Buckner, L. (2005). *Working below potential: Women and Part-Time Work*. Equal Opportunities Commission, Working Paper Series No. 40. Manchester.
- Hoynes, H., Miller, D., & Simon, D. (2015). Income, the Earned Income Tax Credit, and Infant Health. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(1), 172-211. <https://doi.org/10.1257/pol.20120179>
- Hupkau, C., & Ruiz-Valenzuela, J. (2021). Trabajo e hijos en España: Retos y oportunidades para la igualdad entre hombres y mujeres. *EsadeEcPol - Center for Economic Policy*.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019, May). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. In W. R. Johnson, & K. Markel (eds.), *AEA Papers and Proceedings*, 109 (pp. 122-126). <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Kluve, J., & Schmitz, S. (2018). Back to Work: Parental Benefits and Mothers' Labor Market Outcomes in the Medium Run. *ILR Review*, 71(1), 143-173. <https://doi.org/10.1177/0019793917710933>
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2021). 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>
- Mann, A., Legewie, J., & DiPrete, T. A. (2015). The role of school performance in narrowing gender gaps in the formation of STEM aspirations: a cross-national study. *Frontiers in Psychology*, 6, 171. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00171>
- Martínez de Lafuente, D., Gortazar, L., & Vega Bayo, A. (2021). Comparing Teacher and External Assessments: Are Boys, Immigrants, and Poorer Students Undergraded? *Fundación Iseak*. <https://ssrn.com/abstract=3779872> o <https://doi.org/10.2139/ssrn.3779872>
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2011). Gender and Competition. *Annual Review of Economics*, 3(1), 601-630. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-111809-125122>
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2015). *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*. PISA, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264229945-en>
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries. *NBER*, Working Paper No. 21887. <https://doi.org/10.3386/w21887>
- Patnaik, A. (2019). Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4), 1009-1059.
- Schleicher, A. (2019). *PISA 2018: Insights and Interpretations*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>
- WEF, World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. Centre for the New Economy and Society, WEF Publishing. ISBN 978-1-944835-18-7.