

LA HUELLA DEL GÉNERO: EMPLEO, FAMILIA Y DECISIONES (DIFERENTES CAMINOS Y MISMAS BARRERAS)

La desigualdad de género constituye una característica persistente en las economías contemporáneas, particularmente en los mercados laborales europeos. Pese a los avances normativos, educativos y sociales de las últimas décadas, mujeres y hombres continúan enfrentándose a diferencias significativas en el acceso al empleo, la calidad del trabajo, la distribución del tiempo, las trayectorias educativas, la acumulación de riqueza y el reconocimiento profesional y cultural. Estas desigualdades encuentran su origen en una multiplicidad de factores institucionales, familiares, ocupacionales, tecnológicos, culturales y conductuales que se manifiestan a lo largo del ciclo vital.

Este número de *Papeles de Economía*, titulado “La huella del género: empleo, familia y decisiones (diferentes caminos y mismas barreras)”, ofrece una visión actualizada y multidimensional de las desigualdades de género a partir de diversas contribuciones que analizan cómo el género sigue influyendo en las trayectorias laborales y económicas en España y Europa. Los trabajos no se limitan a describir las brechas existentes, sino que exploran los mecanismos que las generan y reproducen, así como las políticas e intervenciones orientadas a su reducción. En este sentido, la obra aborda la desigualdad de género como un sistema de desventajas acumulativas e interrelacionadas, en lugar de considerarla como un fenómeno aislado.

Una premisa fundamental que se desprende del análisis presentado en este volumen es que las des-

igualdades de género se originan y consolidan en diversos ámbitos de la sociedad. Se manifiestan en el contexto del mercado laboral a través de la participación, la estabilidad, los salarios o la segregación ocupacional. Sin embargo, tienen su origen y se reproducen en el ámbito doméstico mediante la distribución del trabajo no remunerado, la maternidad, la influencia familiar sobre las aspiraciones educativas y profesionales y los sesgos en la valoración del talento. En este sentido, la obra subraya que comprender la desigualdad de género exige integrar el análisis del empleo con el de la familia, las normas sociales, los sesgos y el cambio estructural.

La estructura del volumen se organiza en cuatro grandes bloques temáticos. El primero, titulado *Mercado laboral, empleo y políticas públicas*, examina el papel de las instituciones y de las políticas en la configuración de las desigualdades de género. El segundo bloque, denominado Estructura del mercado de trabajo y desigualdades, aborda la manera en que la organización del empleo, las ocupaciones, los sectores productivos y el cambio tecnológico configuran las disparidades de género. El tercer bloque, *Familia, hogar y decisiones personales*, trata la relación entre las dinámicas familiares, los roles de género y los resultados económicos. El cuarto y último bloque, denominado Comportamiento, sesgos y toma de decisiones, amplía el foco hacia procesos más microeconómicos y socioculturales.

La primera contribución, de Maite Blázquez y Ainhoa Herrarte, analiza la efectividad de las políti-

cas activas de empleo (PAE) dirigidas a parados de larga duración desde una perspectiva de género, en un mercado laboral marcado por pronunciadas desigualdades. A partir de la evaluación de cuatro programas mixtos de empleo y formación implementados en 2018 por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, las autoras examinan si estas políticas mejoran la empleabilidad y la calidad del empleo de forma diferenciada para hombres y mujeres. Los resultados revelan una clara heterogeneidad: no se observan diferencias significativas en los programas dirigidos a jóvenes, pero sí entre los mayores de 30 años. En este grupo, los hombres se benefician más de los programas de reactivación profesional, accediendo a empleos más estables y de mayor calidad, mientras que las mujeres obtienen mejores resultados en los programas de cualificación, aunque en empleos más precarios. El trabajo apunta a factores estructurales y al diseño de las políticas como posibles explicaciones y concluye que integrar la perspectiva de género en las PAE es clave tanto para la equidad como para su eficiencia, especialmente en colectivos vulnerables.

Sin enfoque de género, las políticas de empleo e igualdad pueden reforzar las brechas que intentan corregir

La segunda aportación, de **Estrella Gómez-Herrera** y **Marc Riera Pons**, analiza de forma comparada el impacto de las políticas de igualdad de género en el mercado laboral europeo entre 2013 y 2024, centrándose en los casos de Suecia, España y Grecia. A partir del índice de igualdad de género del EIGE y de datos de Eurostat, el estudio evalúa los avances y limitaciones de las políticas orientadas a reducir la brecha salarial y a fomentar la participación femenina en el empleo. Los resultados muestran que, aunque la desigualdad de género persiste en toda la Unión Europea, las políticas públicas han sido determinantes para mejorar los indicadores de igualdad, si bien con efectos desiguales según el país. Suecia mantiene su liderazgo gracias a una larga tradición de políticas igualitarias, aunque afronta desafíos en la corresponsabilidad de los cuidados; España des-

taca por un progreso sostenido asociado a un marco normativo cada vez más exigente; y Grecia, partiendo de niveles muy bajos, presenta una convergencia reciente condicionada por debilidades institucionales. Los autores concluyen que la efectividad de estas políticas depende de su obligatoriedad, del seguimiento y de la existencia de sanciones, y subrayan la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas.

La tercera contribución, de **Virginia Hernanz** y **Mario Izquierdo**, examina el impacto de la reforma laboral de 2021 sobre el contrato fijo-discontinuo desde una óptica de género, evaluando si esta modalidad ha contribuido a mejorar la estabilidad laboral femenina o si, por el contrario, ha generado nuevas formas de precariedad. A partir del análisis de los microdatos de la Muestra continua de vidas laborales entre 2014 y 2023, los autores documentan un cambio profundo en el uso y la composición de este tipo de contrato tras la reforma. Aunque la expansión del fijo-discontinuo ha reducido la temporalidad contractual, el estudio muestra que también ha intensificado la intermitencia de los episodios de empleo, con efectos particularmente adversos para las mujeres. Tras la reforma, se observa una fuerte reducción en la duración de los episodios laborales femeninos y un aumento significativo de los contratos de muy corta duración, lo que se traduce en una menor intensidad anual del empleo que no se compensa plenamente con otras formas de contratación. El artículo concluye que la reforma ha sustituido parcialmente la temporalidad tradicional por una inestabilidad menos visible pero persistente, que reproduce desigualdades de género preexistentes. Esta evidencia, señalan los autores, pone de relieve la necesidad de incorporar de manera explícita la perspectiva de género en la evaluación y el diseño de los instrumentos de regulación laboral para evitar la consolidación de nuevas modalidades de precariedad feminizada.

La cuarta contribución, de **María Navarro** y **Ana I. Moro-Egido**, examina la transmisión intergeneracional de la pobreza en España desde una perspectiva de género, centrándose en los mecanismos que conectan las dificultades económicas en la adolescencia con la situación económica en la edad adulta. Utilizando datos de la encuesta EU SILC entre 2005

y 2023, el estudio examina el papel mediador de la educación y de la calidad del empleo posterior. Los resultados muestran que las dificultades económicas en el hogar de origen no tienen un efecto directo significativo sobre la renta adulta, pero sí generan importantes efectos indirectos, principalmente a través del abandono escolar y, en menor medida, de la calidad del empleo alcanzado. El abandono educativo emerge como el canal fundamental de transmisión, especialmente en contextos de vulnerabilidad. Aunque el impacto total es mayor en los hombres, las mujeres concentran una mayor proporción de efectos indirectos y afrontan un riesgo de pobreza más del doble, reflejando una acumulación de desventajas a lo largo del ciclo vital. El artículo subraya que el empleo por sí solo no basta para romper la pobreza heredada si no es de calidad y concluye que solo políticas integradas de educación, empleo y protección social con enfoque de género pueden frenar su persistencia intergeneracional.

En resumen, los capítulos que componen esta sección examinan la eficacia diferencial por género de las políticas activas de empleo, el impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral europeo, los efectos de la reforma laboral y de la expansión del contrato fijo-discontinuo, así como los mecanismos de transmisión intergeneracional de la pobreza y el papel mediador de la educación y la calidad del empleo. En su conjunto, este bloque de análisis evidencia que las políticas públicas no son neutrales al género: su diseño, implementación y seguimiento pueden contribuir tanto a la reducción de las desigualdades de género como a su reproducción de forma más sutil.

El segundo bloque, *Estructura del mercado de trabajo y desigualdades*, aborda la manera en que la organización del empleo, las ocupaciones, los sectores productivos y el cambio tecnológico configuran las disparidades de género. La contribución que abre el segundo bloque, de **Raquel Carrasco y Ana Nuevo-Chiquero**, analiza la evolución del contenido funcional de las ocupaciones en España entre 2005 y 2024 desde una perspectiva de género, con especial atención al papel de la maternidad. El estudio muestra un notable aumento de la participación laboral femenina, impulsado casi exclusivamente por las madres, cuyas tasas convergen con las de

las mujeres sin hijos. Sin embargo, este avance no se traduce plenamente en una mejora del contenido de las tareas desempeñadas. Persiste una fuerte segregación: las mujeres continúan concentradas en ocupaciones con alto contenido rutinario, mientras los hombres dominan las tareas manuales y mantienen una ventaja en el componente abstracto, asociado a mejores salarios y menor riesgo de obsolescencia tecnológica. Aunque las series agregadas sugieren una cierta convergencia en el contenido de las ocupaciones femeninas, el análisis ajustado revela que gran parte de esta mejora responde a efectos de composición —mayor educación y concentración sectorial— y no a una transformación real de las tareas dentro de los puestos. El artículo concluye que la convergencia es más composicional que estructural y que alcanzar una igualdad efectiva requiere políticas que aborden la segregación por tareas, la penalización por maternidad y la organización del trabajo, incorporando también la perspectiva del cambio tecnológico.

El cambio tecnológico y estructural no elimina la desigualdad si persiste la segregación por tareas y sectores

La segunda aportación del bloque, de **Raquel Sebastian**, analiza el impacto del cambio tecnológico —automatización, robotización e inteligencia artificial— sobre la estructura ocupacional y la desigualdad salarial en España, incorporando de forma explícita la perspectiva de género. El estudio parte de la idea de que la tecnología actúa sobre las tareas y no directamente sobre las ocupaciones, lo que genera efectos diferenciados según la exposición de mujeres y hombres a actividades rutinarias o complementarias a la tecnología. El análisis muestra una convergencia en la participación laboral por sexo entre 1994 y 2024, aunque con ajustes asimétricos: la automatización ha afectado con mayor intensidad a ocupaciones masculinizadas de cualificación intermedia, mientras que las mujeres han ganado peso en servicios y profesiones, especialmente en los tramos salariales altos. En el plano distributivo, el trabajo cuantifica el

impacto causal de la automatización y la IA sobre la desigualdad salarial y la brecha de género, utilizando distribuciones contrafactuales. Los resultados confirman que la automatización ha sido un factor clave en el aumento de la desigualdad agregada, aunque con un efecto reductor sobre la brecha salarial de género, mientras que la IA tiende a incrementar la desigualdad total. El artículo subraya la necesidad de políticas de formación y adaptación tecnológica que tengan en cuenta trayectorias laborales diferenciadas por género.

La tercera contribución, de **Jimena Contreras** y **Claudia Hupkau**, estudia las diferencias sectoriales de la brecha salarial de género en España entre 2010 y 2022, mostrando que el progreso agregado oculta una elevada heterogeneidad entre industrias. A partir de microdatos de la Encuesta de estructura salarial, el estudio evidencia que, aunque la brecha salarial horaria bruta se ha reducido, el componente inexplicado ha permanecido prácticamente constante, lo que indica que la desigualdad se ha desplazado hacia diferencias salariales dentro de sectores y ocupaciones. Los resultados revelan disparidades sustanciales según la composición de género de cada sector: en los masculinizados, las mujeres presentan penalizaciones salariales inexplicadas elevadas pese a estar positivamente seleccionadas, mientras que en los feminizados persisten brechas relevantes incluso con mayor homogeneidad en características laborales. El análisis muestra además que el peso explicativo de la segregación ocupacional y de las características individuales y empresariales ha disminuido con el tiempo, reforzando la idea de que la desigualdad opera cada vez más dentro de empresas y ocupaciones. Las autoras concluyen que las políticas generalistas son insuficientes y abogan por intervenciones específicas por sector que combinen transparencia salarial, medidas antidiscriminatorias y estrategias para romper techos de cristal y revalorizar el trabajo femenino.

En su conjunto, los capítulos de este bloque examinan la composición funcional de las ocupaciones, la distinta inserción de mujeres y hombres en tareas abstractas, rutinarias y manuales, el impacto de la automatización y la inteligencia artificial sobre la desigualdad y la brecha salarial, y la heterogeneidad

sectorial de las diferencias salariales en España. Esta parte de la obra subraya que las desigualdades de género no solo dependen de la cantidad de mujeres que se desempeñan profesionalmente, sino también de su ubicación geográfica, las condiciones en las que llevan a cabo sus labores, las funciones que desempeñan y la manera en que la innovación tecnológica transforma de manera desigual los riesgos y oportunidades laborales.

El tercer bloque, denominado *Familia, hogar y decisiones personales*, aborda la relación entre las dinámicas familiares, los roles de género y los resultados económicos. La contribución que abre el tercer bloque, de **Lidia Farré**, **Libertad González** y **Claudia Meza-Cuadra**, analiza los efectos a medio plazo de la pandemia de COVID 19 sobre la asignación del tiempo dentro de los hogares españoles desde una perspectiva de género. Partiendo de la evidencia previa que documenta un aumento de la carga de trabajo total femenina durante los confinamientos, el artículo examina si estos desequilibrios persistieron una vez levantadas las restricciones. Utilizando datos representativos recogidos en tiempo real en mayo de 2020 y mayo de 2022, las autoras muestran que, dos años después del inicio de la pandemia, la brecha de género en horas totales trabajadas —sumando trabajo remunerado y no remunerado— se ha reducido de forma significativa, aunque no ha desaparecido. Esta reducción se explica casi exclusivamente por una reasignación del tiempo dedicado al cuidado de los hijos, con un aumento sostenido de la implicación de los padres, especialmente entre aquellos que estuvieron en ERTE durante el confinamiento. En contraste, la brecha de género en el trabajo remunerado y en las tareas domésticas permanece prácticamente inalterada. El artículo aporta evidencia novedosa sobre la persistencia de cambios en los comportamientos intrahogar tras un *shock* de gran magnitud, destacando el potencial de una mayor implicación paterna para reducir desigualdades de género en el mercado laboral y en la transmisión de roles a las futuras generaciones.

La segunda aportación del bloque, firmada por **Pilar Beneito** y **Óscar Vicente-Chirivella**, describe el papel de la influencia parental en la elección de estudios universitarios y carreras profesionales, po-

niendo el foco en las diferencias de género. A partir de datos administrativos de estudiantes de primer curso de dos universidades valencianas, el estudio analiza cómo la educación y la ocupación de padres y madres influyen en las calificaciones de acceso y en la probabilidad de elegir carreras consideradas aspiracionales —de altos ingresos, académicamente selectivas o STEM—. Los resultados muestran que, incluso a igualdad de rendimiento académico y contexto socioeconómico, persisten diferencias de género marcadas en la elección de estudios, con una menor propensión femenina hacia carreras de altos ingresos y STEM. La educación parental influye principalmente en los resultados académicos, mientras que la ocupación de los progenitores resulta especialmente determinante para la elección de carrera, con un papel destacado de las madres como referentes para las hijas en disciplinas STEM. El artículo concluye que las brechas de género en las decisiones educativas no se explican únicamente por restricciones de capacidad o recursos, sino también por aspiraciones y modelos de referencia, lo que refuerza la importancia de políticas de orientación vocacional, mentoring y visibilidad de trayectorias profesionales femeninas, especialmente para estudiantes de entornos menos favorecidos.

Las desigualdades de género se acumulan a lo largo del ciclo vital

La tercera contribución, de **Odra Quesada**, examina el coste del género y de la maternidad en el empleo en España, examinando cómo las transiciones familiares afectan las trayectorias laborales de mujeres y hombres a lo largo del ciclo vital. Utilizando microdatos recientes de la Encuesta de población activa y una comparación histórica con distintos momentos desde 2007, el artículo muestra que las diferencias laborales entre mujeres y hombres son reducidas antes de la llegada de los hijos, pero se amplían de manera sustancial tras la maternidad. La probabilidad de empleo femenino cae significativamente en hogares con hijos, mientras que la de los hombres apenas varía, y la principal vía de ajuste laboral se produce a través del aumento del trabajo a tiempo parcial entre las madres. Aunque estas

brechas se han reducido parcialmente en las últimas dos décadas, la convergencia se ha ralentizado y la penalización asociada a la maternidad sigue siendo elevada y persistente, especialmente cuando los hijos son pequeños. El trabajo subraya que estas desigualdades reflejan una distribución muy asimétrica de los cuidados y concluye que reducir la penalización laboral de la maternidad es clave no solo para la igualdad de género, sino también para la eficiencia del mercado de trabajo y la sostenibilidad demográfica.

La cuarta contribución, de **Mayssun El-Attar Vilalta y Raquel Fonseca**, analiza la desigualdad de género en el patrimonio tras la viudedad en España, utilizando dos décadas de microdatos de la Encuesta financiera de las familias. El artículo analiza cómo la viudedad afecta de manera diferencial a la acumulación y preservación de la riqueza de hombres y mujeres mayores de 50 años, comparándolos con personas solteras de por vida y explorando la dinámica patrimonial en torno al fallecimiento del cónyuge. Los resultados muestran que la viudedad se asocia, en promedio, con mayores niveles de riqueza que la soltería, pero esta “prima por viudedad” beneficia principalmente a los hombres. Mientras los viudos mantienen o amplían su riqueza inmobiliaria, empresarial y financiera, las viudas experimentan pérdidas significativas, especialmente en activos financieros y empresariales. Parte de esta brecha se explica por diferencias en renta, educación y actitudes frente al riesgo, pero persisten componentes no explicados que apuntan a desigualdades estructurales en la titularidad y el control de los activos. El artículo concluye señalando que la viudedad revela y amplifica desigualdades acumuladas durante la vida laboral y familiar, y subraya la importancia de reforzar la alfabetización financiera, la copropiedad efectiva de los activos y la protección económica en la vejez para reducir las brechas de riqueza por género.

Por tanto, los capítulos de este bloque evidencian que muchas de las brechas observadas en el mercado laboral poseen raíces profundas en la organización del hogar y en la división sexual del trabajo. El análisis bibliográfico expone que la desigualdad no se manifiesta únicamente en el contexto inmediato del empleo, sino que se acumula a lo largo del curso

de vida, dejando huellas duraderas en los ingresos, la estabilidad y la seguridad económica en etapas avanzadas de la vida.

El cuarto y último bloque, *Comportamiento, sesgos y toma de decisiones*, amplía el foco hacia procesos más microeconómicos y socioculturales. La contribución que abre el cuarto bloque, de **Maria Cubel y Melanie Michelle Mahovshy**, analiza cómo el género del asesor y la cantidad de información disponible influyen en el grado en que las personas siguen recomendaciones externas al tomar decisiones. Partiendo del marco del *Judge-Advisor System* y de la idea de que dar y recibir consejos es un proceso esencialmente social, el artículo examina en qué medida los individuos incorporan el asesoramiento recibido —medido a través del indicador estándar *Weight of Advice*— en su decisión final. El estudio presta especial atención a contextos de información limitada, como los que caracterizaron la pandemia del COVID 19, y a un factor poco explorado en la literatura: el género de quien ofrece el consejo. Los resultados muestran que el impacto del asesoramiento depende de la interacción entre la información contextual disponible para el decisor y las características del asesor, y que el género puede influir en el peso concedido a una recomendación incluso controlando por confianza, percepción de competencia y actitudes hacia el riesgo. El trabajo subraya así que los sesgos de género en la recepción del asesoramiento pueden tener consecuencias relevantes en decisiones personales, organizacionales y de política pública, y destaca la importancia de diseñar estrategias de comunicación y provisión de consejos que tengan en cuenta estos mecanismos.

Los sesgos de género influyen incluso en decisiones y evaluaciones aparentemente neutrales

La segunda aportación del bloque, firmada por **Maria Cubel y Santiago Sanchez-Pages**, examina cómo la arquitectura de las escalas de evaluación modula la expresión de sesgos de género en la crítica cinematográfica. Utilizando una muestra de más de 4.000 reseñas publicadas entre 2021 y 2025

en medios digitales españoles, el artículo compara valoraciones realizadas con escalas discretas de cinco puntos frente a escalas más granulares de nueve puntos, y analiza cómo varían las calificaciones en función del género del equipo directoral y del crítico o crítica. Los resultados muestran una penalización sistemática hacia las películas dirigidas por mujeres cuando se emplean escalas más rígidas, penalización que desaparece en gran medida al utilizar escalas más finas que permiten medias estrellas. El análisis revela además que este sesgo proviene casi exclusivamente de críticos varones y que la mayor granularidad de las escalas reduce tanto la penalización media como las diferencias en los extremos de la distribución de notas. El artículo concluye que la arquitectura de los sistemas de evaluación no es neutral y puede amplificar o atenuar sesgos de género en contextos de alta subjetividad, subrayando el potencial de decisiones editoriales aparentemente técnicas para influir en la visibilidad, el reconocimiento y la trayectoria profesional de creadoras y creadores en la industria cultural.

El bloque muestra que los sesgos de género afectan tanto a la adopción de consejos como a las evaluaciones, incluso en decisiones aparentemente neutrales. Además, evidencia que la arquitectura de la información y de las escalas de valoración puede amplificar o reducir estos sesgos, con consecuencias relevantes para la toma de decisiones y el reconocimiento profesional.

Desde una perspectiva metodológica, este número de Papeles de Economía Española, dedicado a “La huella del género: empleo, familia y decisiones (diferentes caminos y mismas barreras)” integra diversas aproximaciones, tales como análisis descriptivos, evaluaciones de impacto, modelos econométricos, descomposiciones salariales, distribuciones contrafactuales, estudios de uso del tiempo y análisis de riqueza. Esta diversidad metodológica permite captar la complejidad del fenómeno desde múltiples escalas de observación. La pluralidad metodológica que se evidencia en el análisis constituye una de las fortalezas del volumen, al ofrecer evidencias complementarias sobre una misma realidad: la persistencia de brechas de género que adoptan formas cambiantes según el contexto institucional, sectorial, familiar o cultural.