



RESÚMENES EJECUTIVOS

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

Los artículos de este monográfico, Papeles de Economía Española, 188, puede descargarlos en la web de Funcas en el siguiente enlace: <https://www.funcas.es/revista/la-huella-del-genero-empleo-familia-y-decisiones-diferentes-caminos-y-mismas-barreras/>



PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA

La huella del género: empleo, familia y decisiones (Diferentes caminos y mismas barreras)

Coordinado por Ana I. Moro-Egido

SUMARIO

COLABORACIONES

I. MERCADO LABORAL, EMPLEO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Políticas activas de empleo para parados de larga duración: diferencias de género	5	Maite Blázquez Ainhoa Herrarte
Impacto de las políticas de igualdad de género en el mercado laboral europeo	7	Estrella Gómez-Herrera Marc Riera Pons
Contrato fijo-discontinuo: impacto de la reforma laboral por género	9	Virginia Hernanz Mario Izquierdo
Transmisión intergeneracional de la pobreza: impacto del mercado laboral por género	11	María Navarro Ana I. Moro-Egido

II. ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO Y DESIGUALDADES

Composición funcional de las ocupaciones y diferencias de género en el mercado de trabajo español	13	Raquel Carrasco Ana Nuevo-Chiquero
Cambio tecnológico, estructura ocupacional y desigualdad de género en España	15	Raquel Sebastian

Diferencias sectoriales en las brechas de género
en España: explicando la desigualdad salarial
entre industrias

17 Jimena Contreras
Claudia Hupkau

III. FAMILIA, HOGAR Y DECISIONES PERSONALES

Efectos a largo plazo del confinamiento por COVID-19
sobre la distribución del tiempo en los hogares

19 Lidia Farré
Libertad González
Claudia Meza-Cuadra

Elección de carrera y género:
el papel de la influencia parental

21 Pilar Beneito
Óscar Vicente-Chirivella

El coste del género y de la maternidad en el empleo

23 Odra Quesada

Desigualdad de género en el patrimonio tras la viudedad

25 Mayssun El-Attar Vilalta
Raquel Fonseca

IV. COMPORTAMIENTO, SEGOS Y TOMA DE DECISIONES

¿A quién hacemos caso? Género
y asesoramiento en la toma de decisiones

27 Maria Cubel
Melanie Michelle Mahovshy

Polvo de estrellas: sesgo de género
y escalas de evaluación en la crítica de cine

29 Maria Cubel
Santiago Sanchez-Pages

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA PARADOS DE LARGA DURACIÓN: DIFERENCIAS DE GÉNERO

**Maite Blázquez
Ainhoa Herrarte**

Universidad Autónoma de Madrid

Las políticas activas de empleo (PAE) tienen como objetivo promover el empleo y abordar los desequilibrios del mercado laboral, tratando de mejorar las oportunidades laborales de las personas desempleadas mediante formación, intermediación, orientación y apoyo a la búsqueda de empleo e incentivos a la contratación. Sin embargo, sus efectos no son homogéneos. La evidencia empírica ha puesto de manifiesto que impactos heterogéneos por género pueden emerger por vías estructurales (segmentación del mercado laboral, desigualdades en las responsabilidades de cuidados de hijos y mayores, diferencias en la duración y tipo de contrato, etc.) y/o por el diseño de las propias medidas (tipo de programa, intensidad, duración).

Por tanto, un análisis centrado en las diferencias de género en la probabilidad de empleo tras la participación en PAE es esencial para evaluar la eficacia y la equidad de dichas políticas y para orientar su diseño en contextos con fuertes asimetrías de género, como es el caso del mercado laboral español. En este artículo, nos centramos en analizar dichas diferencias de género para un conjunto de programas mixtos de empleo y formación dirigidos a parados de larga duración llevados a cabo en 2018 por el Servicio Público de Empleo (SPE) de la Comunidad de Madrid. En concreto, analizamos la eficacia de cuatro programas —dos programas de cualificación profesional y dos programas de activación/reactivación profesional— en términos de mejora de la empleabilidad de los participantes, atendiendo a la calidad de los empleos alcanzados.

Incorporar la dimensión de género en el estudio de evaluación de impacto de las PAE es especialmente relevante en mercados laborales como el español, o el caso concreto del mercado laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid, caracterizados por significativas brechas de género en diferentes aspectos tales como tasas de participación y de empleo, desempleo, salarios, calidad del empleo, oportunidades de promoción profesional e incidencia del paro de larga duración, entre otros.

En línea con otros trabajos similares para el caso español (Arranz y García-Serrano, 2024; De la Rica y Gorjón, 2022; Guijarro, 2018), los resultados de nuestro trabajo muestran cierta evidencia de la existencia de una brecha de género en la efectividad de la participación en PAE. Si bien, los programas dirigidos a jóvenes, tanto los de cualificación como los de activación profesional, no muestran diferencias de género significativas, estas sí parecen más evidentes en los programas dirigidos a mayores de 30 años, pero con patrones diferenciados. Los hombres tienden a beneficiarse en mayor medida de los programas de reactivación profesional, especialmente en términos de acceso a empleos de mejor calidad y con trayectorias profesionales más estables. En contraste, la participación en programas de cualificación profesional parece favorecer más al colectivo femenino, si bien este impacto positivo se centra en empleos más precarios.

Varios factores podrían estar detrás de estas diferencias de género. Por un lado, la acusada segregación ocupacional que caracteriza al mercado laboral español, con las mujeres concentrándose mayori-

tariamente en sectores y ocupaciones más precarios, peor remunerados y con menores perspectivas de promoción profesional. Otro factor que podría estar detrás de estos resultados podría ser un inadecuado diseño de las políticas activas, más alineadas a perfiles masculinos por el tipo de ocupación subvencionada y con mayor demanda por parte de ellos, generando un sesgo indirecto que favorece a los hombres. Y, por último, la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades familiares que limitaría la capacidad de las mujeres para aprovechar plenamente ciertas medidas que puedan ser intensivas en tiempo o geográficamente menos flexibles.

Ante esta evidencia y con el objeto de evitar seguir perpetuando sesgos de género en el desarrollo de las carreras profesionales, es necesario incorporar de manera sistemática la perspectiva de género en el diseño de las PAE —especialmente cuando van dirigidas a colectivos especialmente vulnerables como los parados de larga duración—, garantizando que se tengan en cuenta las diversas necesidades y experiencias laborales de hombres y mujeres y fomentando la inserción de estas en sectores/ocupaciones de mayor productividad y con mejores perspectivas laborales. Para ello es necesario adoptar un enfoque holístico en el que los responsables políticos pueden diseñar e implementar intervenciones prioritarias que se refuercen mutuamente, asegurando que los avances en un área puedan impulsar el progreso en otras. Entre tales intervenciones cabe destacar, por un lado, aquellas dirigidas a reducir la segregación de género tanto en los estudios como en el empleo y en la adquisición y mejora de nuevas competencias demandadas por el mercado laboral: campañas de sensibilización, ajustes en los recursos educativos, acuerdos con asociaciones empresariales, programas de protección social, itinerarios formativos más flexibles, entre otros. Por último, es importante que el diseño de las diferentes políticas vaya acompañado de un buen diseño de las medidas de supervisión y evaluación interna, adaptadas a los objetivos específicos de los diferentes programas, así como estableciendo indicadores desagregados por género que permitan detectar sesgos y así poder ajustar y mejorar el diseño de nuevas políticas.

En suma, si bien nuestros resultados apuntan al potencial de los Programas Mixtos de Empleo y Formación para mejorar la empleabilidad de parados de larga duración, también ponen de manifiesto la existencia de una brecha de género en la efectividad de los mismos, especialmente entre los participantes de mayor edad. Abordar estas diferencias de género no es solo una cuestión de equidad, evitando perpetuar las desigualdades ya existentes, sino también de eficiencia económica.

IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EUROPEO

Estrella Gómez-Herrera
Marc Riera Pons

Universidad de las Islas Baleares

A PESAR de los avances alcanzados en las últimas décadas, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres sigue siendo un fenómeno persistente en la Unión Europea. Según Eurostat (2025), las mujeres perciben todavía un 12,7 por 100 menos por hora trabajada en comparación con los hombres, lo que refleja no solo diferencias salariales directas, sino también desigualdades estructurales vinculadas a la segregación ocupacional, la distribución desigual de las responsabilidades familiares y las dificultades de acceso a puestos de liderazgo. Este trabajo analiza el impacto de las políticas de igualdad de género en el mercado laboral europeo entre 2013 y 2024, con especial atención a tres países representativos: Suecia, España y Grecia.

Para evaluar estas desigualdades, el estudio se apoya en el índice de igualdad de género (GEI) del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) y en estadísticas de empleo de Eurostat. El análisis de los tres países seleccionados permite ilustrar modelos distintos: Suecia como referente histórico en igualdad, España como ejemplo de progreso sostenido y Grecia como país que partía de una situación de desventaja, pero que ha mostrado una notable convergencia en los últimos años.

A nivel europeo, la legislación y las estrategias comunitarias han sido claves. Destacan la Directiva 2006/54/CE, que consagra la igualdad de trato en el empleo, y la reciente Directiva 2023/970, que refuerza la transparencia salarial, obligando a las empresas de más de cien trabajadores a informar periódicamente sobre brechas retributivas y a corregirlas cuando superen el 5 por 100. A estas normas se suman la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 y los planes de acción específicos de la Comisión Europea, que han impulsado la igualdad en todos los Estados miembros, aunque con una aplicación desigual.

El caso sueco muestra cómo una larga tradición de políticas igualitarias ha permitido mantener niveles elevados de igualdad, aunque también revela limitaciones recientes. Suecia alcanzó en 2013 una puntuación de 80,1 puntos en el GEI y en 2024 mantiene 82 puntos, consolidándose como líder europeo. Los mayores avances se observan en la representación femenina en el ámbito político y empresarial, así como en la reducción de la segregación ocupacional. Sin embargo, persisten importantes retos en la distribución del tiempo y en el acceso a recursos económicos. La tasa de empleo femenino se mantiene elevada, por encima del 63 por 100, pero la pandemia puso en evidencia la fragilidad de algunos de estos avances.

España ha seguido una trayectoria ascendente más sostenida y sin retrocesos significativos. En 2013 el GEI era de 66,4 puntos y en 2024 alcanza los 76,7 puntos, lo que supone una mejora de más de diez puntos en una década. Este crecimiento está vinculado a un marco legislativo cada vez más exigente: la Ley de Igualdad de 2007, reforzada con el Real Decreto 6/2019 que amplió la obligatoriedad de los planes de igualdad en empresas, los Reales Decretos 901 y 902 de 2020 sobre planes de igualdad y registros retributivos, y la Ley Orgánica 2/2024 que garantiza la representación equilibrada en los órganos de decisión. La brecha salarial sigue siendo visible y la distribución de los cuidados, aunque mitigada por los permisos

parentales igualitarios, aún refleja una desigual corresponsabilidad. La tasa de empleo femenina ha crecido en 8,2 puntos porcentuales desde 2013, aunque la brecha respecto a los hombres no ha desaparecido.

Grecia constituye el caso más rezagado en 2013, cuando apenas alcanzaba 48,6 puntos en el GEI. En 2024 llega a 59,3 puntos, lo que supone un avance de más de diez puntos, aunque todavía se sitúa entre los países con menor igualdad de género en la Unión. Durante los primeros años analizados apenas se produjeron cambios, ya que la crisis económica y la debilidad institucional frenaron la implementación de políticas efectivas. Sin embargo, a partir de 2019, y especialmente desde 2021, se observa una aceleración en la mejora gracias al Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género y a la Ley 4604/2019, que estableció la transversalización del género en todas las políticas públicas, aunque sin sanciones por incumplimiento. La tasa de empleo femenina, aunque sigue siendo baja en términos comparativos, ha crecido 10,6 puntos en la última década, lo que refleja una incorporación más significativa de las mujeres al mercado laboral.

La comparación entre los tres países muestra que las políticas públicas han tenido un impacto claro en la evolución de la igualdad de género, pero que la efectividad depende del diseño institucional, del compromiso político y de la existencia de mecanismos de seguimiento. Las políticas con mayor impacto han sido las orientadas a la promoción laboral y al liderazgo femenino, como los planes de igualdad, las auditorías salariales y las cuotas en órganos de decisión. En cambio, las políticas de conciliación, como los permisos parentales, muestran resultados mixtos: son efectivas en el corto plazo cuando son obligatorias y equitativas, como en el caso sueco, pero insuficientes si no se acompañan de un cambio cultural y de la redistribución real de las tareas domésticas. Además, las legislaciones sin sanciones efectivas, como la griega, tienden a producir efectos más limitados o a retrasar los avances.

En términos generales, Suecia confirma su posición de liderazgo en igualdad, aunque enfrenta retos crecientes en la corresponsabilidad de los cuidados. España se ha consolidado como uno de los países europeos con mayor progreso sostenido en la última década gracias a un marco normativo dinámico y a políticas públicas activas, aunque persiste la brecha salarial. Grecia ha logrado una notable convergencia desde niveles muy bajos, pero sigue enfrentando desigualdades estructurales importantes, especialmente en empleo y acceso a recursos económicos.

El estudio concluye que las políticas de igualdad de género han tenido un impacto positivo, pero desigual, y que el éxito depende de su diseño integral, de la obligatoriedad de su cumplimiento, del seguimiento institucional y de la implicación de la sociedad civil. Para avanzar hacia una igualdad sustantiva, es necesario reforzar los mecanismos de implementación de las normas, garantizar sanciones efectivas, ampliar los permisos parentales igualitarios, promover la educación inclusiva y combatir la segregación laboral, además de impulsar la representación femenina en sectores estratégicos y de liderazgo. El documento recomienda asimismo integrar de manera transversal la perspectiva de género en todas las políticas públicas y asegurar la coherencia de estas medidas en el largo plazo.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO: IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL POR GÉNERO

Virginia Hernanz

Universidad de Alcalá

Mario Izquierdo

Banco de España

La reforma laboral de 2021 impulsó el contrato fijo discontinuo (CFD) como instrumento para reducir la temporalidad, reconfigurando en profundidad la estructura contractual española. El artículo examina este proceso desde una perspectiva de género, atendiendo a cómo la expansión de esta modalidad ha afectado de manera diferenciada a mujeres y hombres en un mercado laboral históricamente marcado por la segmentación y la desigualdad. El análisis, basado en los microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales entre 2014 y 2023, intenta valorar si el CFD ha contribuido a mejorar la estabilidad laboral femenina o si, por el contrario, ha generado nuevas formas de vulnerabilidad.

El estudio pone de manifiesto que la reforma ha alterado de forma sustantiva la composición de los contratos fijos discontinuos. Antes de 2021, esta modalidad se concentraba en actividades feminizadas y las mujeres representaban casi el 58 por 100 del total de trabajadores bajo esta figura. Tras la reforma, la participación femenina desciende levemente por debajo del 50 por 100, reflejando la expansión del contrato hacia sectores masculinizados como la agricultura y la hostelería. Este desplazamiento no implica necesariamente una reducción de las desigualdades, ya que el acceso femenino al CFD se produce en ramas donde la inestabilidad y la estacionalidad son particularmente acusadas, lo que modula su capacidad para generar trayectorias profesionales sostenidas.

El examen detallado de los patrones de empleo revela transformaciones que afectan de manera especialmente intensa a las trabajadoras. La duración mediana de los episodios de actividad bajo un CFD se reduce de 122 a 8 días en el caso de las mujeres, una caída que elimina la ventaja relativa que ellas tenían en el período previo y que sitúa a ambos sexos en niveles similares de inestabilidad laboral, aunque con un incremento más acusado de episodios de muy corta duración en el colectivo femenino. Así, el porcentaje de episodios femeninos con duración igual o inferior a una semana asciende del 28 por 100 al 50 por 100, mostrando cómo la modalidad está cristalizando una forma de intermitencia que repercute de manera directa sobre quienes ya tenían mayores dificultades para encadenar un empleo estable.

El análisis econométrico viene a confirmar que la reforma ha reducido la intensidad anual del empleo de manera marcada, pero con un efecto adicional y significativo para las mujeres. Aunque ellas presentaban antes de la reforma un volumen medio de días trabajados ligeramente superior al de los hombres, tras 2021 su intensidad laboral bajo contrato fijo discontinuo cae con mayor fuerza. La interacción entre género y período posreforma muestra que las mujeres experimentan una reducción adicional del número de días trabajados, incluso después de controlar por edad, cualificación, antigüedad, nacionalidad y región. Cuando se considera el total de días trabajados bajo cualquier modalidad contractual, la penalización relativa femenina persiste, lo que evidencia que la pérdida de actividad bajo el CFD no se compensa totalmente con episodios de empleo bajo otras formas de contratación.

Estos resultados revelan que la reforma ha introducido un cambio contractual profundo, pero plantea dudas sobre la mejora en términos de igualdad. La transición hacia el CFD ha reducido la temporalidad contractual, aunque habría generado una nueva forma de fragmentación laboral que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, tanto por su mayor presencia en sectores con elevada estacionalidad como por la mayor probabilidad de experimentar episodios breves y discontinuos. La reforma parece haber sustituido una temporalidad contractual por una inestabilidad menos visible, con efectos que se acentúan en el colectivo femenino y que pueden limitar su acumulación de derechos, ingresos y experiencia continuada.

El artículo concluye que, en el actual diseño del CFD, la reducción de la temporalidad se acompaña de una intensificación de la intermitencia de los episodios de empleo bajo un CFD que penaliza particularmente a las mujeres, reproduciendo patrones de desigualdad que la reforma aspiraba a corregir. Esta evidencia subraya la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los instrumentos de estabilidad laboral y de explorar ajustes normativos que garanticen que el CFD no consolide una nueva modalidad de precariedad feminizada en el mercado de trabajo español.

TRANSMISIÓN INTERGENERACIONAL DE LA POBREZA: IMPACTO DEL MERCADO LABORAL POR GÉNERO

María Navarro
Ana I. Moro-Egido

Universidad de Granada

ESTE estudio analiza la transmisión intergeneracional de la pobreza (TIP) en España, utilizando datos de la encuesta EU-SILC en sus ediciones de 2005, 2011, 2019 y 2023. El objetivo principal es identificar los mecanismos mediante los cuales las dificultades económicas vividas durante la adolescencia afectan la situación económica en la adultez, considerando el papel mediador de la educación y la calidad del empleo, así como las diferencias por género.

Los resultados muestran que las dificultades financieras en el hogar durante la adolescencia no tienen un efecto directo significativo sobre la renta adulta. Sin embargo, sí generan impactos indirectos relevantes a través de dos canales principales: el abandono escolar y la calidad del empleo alcanzado posteriormente. El abandono escolar emerge como el mecanismo más determinante, afectando con mayor intensidad la trayectoria educativa que la inserción laboral. Este canal resulta especialmente crítico en contextos de vulnerabilidad, donde las condiciones socioeconómicas familiares limitan el acceso y la permanencia en el sistema educativo.

Aunque el efecto total de las dificultades económicas es más elevado en los hombres, en el caso de las mujeres la proporción de efectos indirectos es mayor. Esto indica una mayor sensibilidad a los factores mediadores, lo que sugiere que las mujeres enfrentan barreras estructurales más complejas en su trayectoria educativa y laboral. En particular, el abandono escolar tiene un impacto indirecto más fuerte en las mujeres a través de la calidad del empleo, lo que refleja una mayor vulnerabilidad en el mercado laboral femenino.

Respecto al riesgo de pobreza, los patrones de transmisión intergeneracional presentan diferencias significativas por género. En las mujeres, el efecto directo de las dificultades económicas parentales no alcanza significatividad estadística, pero el abandono escolar continúa siendo el mecanismo indirecto más relevante. La calidad del empleo influye en ambos géneros, aunque con mayor intensidad en las mujeres, evidenciando una desigualdad estructural en el acceso a empleos de calidad. El efecto neto sobre el riesgo de pobreza es más del doble en mujeres que en hombres, lo que refleja una acumulación de desventajas que se perpetúan a lo largo del ciclo de vida.

Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar la calidad del empleo como un factor clave en la lucha contra la pobreza. Tener un empleo no garantiza automáticamente escapar de la pobreza; es necesario que dicho empleo reúna condiciones adecuadas de estabilidad, remuneración y protección social. En este sentido, el estudio incorpora un índice de calidad del empleo que permite capturar estas dimensiones de manera más precisa. Se observa que, incluso entre quienes alcanzan empleos de alta calidad, existe una proporción no despreciable de individuos que reportan haber vivido dificultades económicas en la infancia, lo que sugiere que otros factores también influyen en la persistencia de la pobreza.

La educación, aunque relevante, muestra una capacidad limitada para mitigar la privación material. Si bien puede mejorar las oportunidades laborales, su efecto sobre el riesgo de pobreza es menos pronunciado que sobre la renta. Esto indica que existen mecanismos adicionales, no identificados en este estudio, que contribuyen a la persistencia de la pobreza entre generaciones. Entre ellos podrían encontrarse factores como el capital social, la salud mental, las redes familiares o la discriminación estructural, especialmente en el caso de las mujeres.

Desde una perspectiva de género, el estudio destaca que las mujeres enfrentan barreras específicas que requieren respuestas diferenciadas. La estructura familiar, los roles de género y las responsabilidades de cuidado influyen en las oportunidades educativas y laborales de las mujeres. Además, prácticas como la exclusión de las hijas en la herencia o el acceso desigual a activos productivos perpetúan la pobreza entre mujeres y sus descendientes. La discriminación y el estigma de género también limitan las aspiraciones y oportunidades, especialmente en contextos de pobreza.

En este marco, se propone que las políticas públicas incorporen un enfoque multidimensional e interseccional, que combine estrategias de prevención del abandono escolar, apoyo a familias con dificultades financieras, mejora de la calidad del empleo juvenil y femenino, y protección social con perspectiva de género. Entre las medidas más destacadas se encuentran las transferencias monetarias dirigidas a hogares encabezados por mujeres, subsidios educativos para niñas, reformas legales que garanticen la igualdad de derechos sucesorios y programas de crianza que promuevan la equidad de género.

En conclusión, romper el ciclo de pobreza heredada exige una combinación de educación equitativa, empleo digno y protección social con enfoque de género. Solo mediante políticas inclusivas, integradas y focalizadas sería posible garantizar un futuro con mayores oportunidades para las generaciones venideras.

COMPOSICIÓN FUNCIONAL DE LAS OCUPACIONES Y DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Raquel Carrasco

Universidad Complutense de Madrid

Ana Nuevo-Chiquero

Universidad Autónoma de Madrid e IZA

EL artículo analiza la evolución del contenido funcional de las ocupaciones en España entre 2005 y 2024, poniendo el foco en las diferencias de género y, dentro de las mujeres, en el papel de la maternidad. El punto de partida es un mercado de trabajo en el que las mujeres han incrementado de forma notable su participación y su nivel educativo, pero siguen afrontando una fuerte segregación ocupacional y una penalización asociada a la llegada de los hijos.

El primer resultado es el fuerte aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, que pasa del 66 al 85 por 100, mientras que la masculina se mantiene estable en torno al 92 por 100. Este avance procede casi exclusivamente de las mujeres con hijos: su participación sube unos 25 puntos porcentuales y converge con la de las mujeres sin hijos, que ya partían de niveles elevados. Esto sugiere un cambio profundo en cómo la maternidad condiciona la decisión de participación, aunque no elimina completamente las brechas en calidad del empleo ni en trayectorias laborales.

En segundo lugar, el artículo documenta una persistencia clara de segregación en contenido de tareas. Considerar los distintos componentes de las ocupaciones (abstracto, rutinario y manual) permite analizar la calidad de estas y su exposición y resiliencia al cambio estructural. En media, los hombres ostentan ocupaciones con intensidad superior en todos los componentes. Las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones de alto contenido rutinario, mientras los hombres predominan en las manuales y mantienen una ventaja en tareas abstractas, vinculadas a mayores salarios y menor riesgo de obsolescencia tecnológica.

Pese a ello, en las dos últimas décadas se observa una convergencia parcial. En términos agregados, el contenido abstracto de las ocupaciones femeninas aumenta de forma sostenida, a la vez que desciende el componente rutinario. Este patrón es particularmente visible entre las madres, que parten por detrás de las mujeres sin hijos en intensidad abstracta pero se les aproximan con el tiempo. El componente manual se mantiene bajo para las mujeres en general y desciende para las madres, mientras que aumenta en agregado para las mujeres sin hijos, en línea con la expansión de ciertos trabajos de servicios presenciales, comercio, hostelería y cuidados.

El elemento clave del trabajo es mostrar hasta qué punto estos cambios responden a transformaciones reales en el contenido de las ocupaciones o, más bien, a efectos de composición. Al comparar series agregadas con series “ajustadas” por educación, sector, edad, estado civil, nacionalidad, comunidad autónoma y otras características laborales, se observa que buena parte de la mejora aparente en el componente abstracto de las mujeres —especialmente de las madres— desaparece cuando se controlan estas

variables. El incremento del contenido abstracto se atenúa de modo sustantivo e incluso desaparece en algunos tramos, mientras las trayectorias ajustadas son prácticamente planas. En otras palabras, el avance no proviene de un *upgrading* funcional generalizado dentro de los puestos a igual perfil, sino de quién trabaja y dónde: más mujeres con estudios superiores, en sectores intensivos en conocimiento (sanidad, educación, servicios profesionales y sector público) y con arreglos laborales más compatibles con la maternidad.

En contraste, el componente rutinario, una vez ajustado por composición, se mantiene notablemente estable en el tiempo tanto para mujeres con hijos como sin ellos. Esto implica que la expansión de la participación femenina no ha incrementado la exposición media de las mujeres a tareas rutinarias más fácilmente automatizables; cualquier descenso agregado del componente rutinario se explica por el desplazamiento hacia ocupaciones y sectores menos rutinarios, no por una transformación interna de las tareas en cada ocupación. Para las madres, este resultado es especialmente relevante: su mayor incorporación al empleo no se ha hecho a costa de una mayor concentración en puestos más sustituibles tecnológicamente.

En cuanto al contenido manual, el análisis muestra patrones divergentes. Para las mujeres sin hijos, el componente manual aumenta en la serie agregada y persiste —aunque moderado— tras el ajuste por características, lo que apunta a cierto desplazamiento hacia trabajos con mayor carga manual (por ejemplo, más tareas de *front-line*). En cambio, entre las mujeres con hijos, la caída agregada del componente manual se explica principalmente por composición: mayor educación y una reasignación hacia sanidad, educación y servicios públicos, donde las tareas físicas son menos intensas o están parcialmente externalizadas. Una vez controladas estas diferencias, el contenido manual de sus ocupaciones apenas se reduce.

La comparación internacional que ofrece el artículo sugiere que España comparte la tendencia general hacia un mayor peso de tareas abstractas y una reducción de las rutinarias, pero con una cronología más tardía y una intensidad menor que en Estados Unidos y otros países europeos. Ello refleja un cambio estructural más lento hacia sectores de alta cualificación y una adopción gradual de formas de trabajo complementarias con la tecnología (como el teletrabajo), lo que limita el aprovechamiento del capital humano femenino.

El trabajo concluye que la convergencia de las mujeres españolas —y en particular de las madres— hacia ocupaciones de mayor complejidad funcional es, hasta la fecha, más composicional que estructural. El aumento de su presencia en empleos con mayor contenido abstracto obedece sobre todo a sus mejores niveles educativos y a la transición hacia determinados sectores, y no tanto a una reorganización general de las tareas que iguale verdaderamente el contenido funcional de los puestos entre hombres y mujeres. Persisten barreras asociadas a la conciliación, la organización del trabajo y el “techo de cristal” que impiden convertir plenamente la ventaja educativa femenina en un acceso proporcional a ocupaciones de alta cualificación.

Las implicaciones de política son claras: la igualdad de género en el mercado laboral español no se logrará únicamente aumentando la participación femenina, sino que exige elevar la calidad de las ocupaciones desempeñadas por las mujeres, reducir la segregación por tareas, mitigar la penalización por maternidad mediante políticas de cuidado y permisos parentales más equitativos, y anticipar el impacto del cambio tecnológico mediante estrategias de formación y recualificación que incorporen explícitamente la perspectiva de género.

CAMBIO TECNOLÓGICO, ESTRUCTURA OCUPACIONAL Y DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

Raquel Sebastian

UCM, ICAE y EQUALITAS

EL artículo analiza cómo el cambio tecnológico, especialmente la automatización y la inteligencia artificial, ha transformado la estructura ocupacional en España y cómo estos cambios afectan a la desigualdad salarial y a la brecha de género. A partir de un análisis del periodo 1994-2024, se observa una evolución desde un modelo de polarización ocupacional hacia una etapa más reciente caracterizada por un mayor crecimiento en los empleos de alta cualificación. Este proceso no ha sido homogéneo, ya que hombres y mujeres han seguido trayectorias distintas: los hombres se han visto más afectados en ocupaciones intermedias, más expuestas a la automatización, mientras que las mujeres han incrementado su presencia en sectores de servicios y en la parte alta de la distribución salarial.

El estudio muestra que la automatización ha contribuido a aumentar la desigualdad salarial agregada, aunque al mismo tiempo ha tenido un efecto reductor sobre la brecha salarial de género, al impactar con mayor intensidad en empleos tradicionalmente masculinizados. Por su parte, la inteligencia artificial también incrementa la desigualdad, pero presenta efectos mixtos sobre la brecha de género dependiendo de la forma en que se mida. El elemento clave que explica estos resultados es la composición de tareas, ya que la tecnología no sustituye ocupaciones completas, sino tareas concretas: reemplaza aquellas rutinarias y complementa las más complejas, provocando una reasignación de trabajadores a lo largo de la distribución salarial.

Asimismo, el artículo destaca que la segregación ocupacional por género implica que mujeres y hombres realizan tareas diferentes y, por tanto, están expuestos de manera desigual al cambio tecnológico, lo que genera efectos divergentes en sus trayectorias laborales. Metodológicamente, el trabajo combina el análisis de la evolución ocupacional por percentiles salariales con el uso de distribuciones contrafactuales para identificar el impacto causal de la tecnología sobre la desigualdad. En conjunto, el estudio aporta una visión integrada del cambio ocupacional en España con perspectiva de género y subraya la necesidad de políticas públicas que tengan en cuenta estos efectos diferenciados para mitigar la desigualdad y facilitar la adaptación al cambio tecnológico.

DIFERENCIAS SECTORIALES EN LAS BRECHAS DE GÉNERO EN ESPAÑA: EXPLICANDO LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE INDUSTRIAS

Jimena Contreras

ESADE ECPOL, Universidad Ramon Llull

Claudia Hupkau

CUNEF Universidad

ESPAÑA ha logrado un progreso notable en la reducción de la brecha salarial de género en la última década, con la brecha horaria bruta cayendo del 15,5 por 100 en 2010 al 9,4 por 100 en 2022. Esta convergencia refleja mejoras sustanciales en la vinculación de las mujeres al mercado laboral, el logro educativo y el acceso a sectores y ocupaciones bien remunerados. Sin embargo, debajo de este progreso agregado subyace una realidad más compleja: el componente inexplicado de la brecha salarial ha permanecido esencialmente sin cambios en el 12-13 por 100 a lo largo de este período. A medida que las mujeres se han trasladado cada vez más a las mismas industrias y ocupaciones que los hombres, la desigualdad salarial dentro de sectores y ocupaciones se ha vuelto más visible y representa una proporción creciente de la brecha total.

Este artículo investiga las dimensiones sectoriales de la desigualdad salarial de género en España utilizando microdatos de la *Encuesta de Estructura Salarial* para 2010-2022. Nuestros principales hallazgos se pueden resumir de la siguiente manera:

- *Heterogeneidad sectorial sustancial.* Las brechas salariales de género brutas en 2022 van desde el -15 por 100 en construcción (donde las mujeres ganan más en promedio) hasta el 21 por 100 en sanidad y servicios sociales. Las brechas inexplicadas van del 5 al 17 por 100, lo que indica que el contexto sectorial importa significativamente para comprender la desigualdad salarial de género.
- *Patrones diferentes según la composición de género del sector.* En sectores dominados por hombres (construcción, transporte, manufactura), las mujeres están positivamente seleccionadas en observables pero enfrentan grandes penalizaciones salariales inexplicadas del 13-17 por 100, sugiriendo discriminación o rendimientos desiguales a las habilidades. En sectores dominados por mujeres (sanidad, educación, servicios sociales), una mezcla de clasificación ocupacional, características de la empresa e individuales explica parte –pero no mucho– de la brecha, persistiendo brechas inexplicadas significativas del 7-10 por 100. En sectores mixtos de género (finanzas, servicios profesionales), tanto la clasificación ocupacional como la desigualdad salarial dentro de la ocupación contribuyen sustancialmente.
- *Papel variable de la segregación ocupacional.* Si bien la segregación ocupacional ha disminuido modestamente con el tiempo, su poder explicativo varía ampliamente entre sectores. Controlar por ocupación reduce la brecha en 7-8 puntos porcentuales en finanzas y servicios profesionales pero la aumenta en construcción y transporte, donde las mujeres trabajan en ocupaciones mejor remuneradas, pero aún ganan menos.

- *Papel limitado de las características de la empresa y del individuo.* Las características de la empresa y del individuo hoy representan relativamente poco de la brecha dentro del sector en la mayoría de las industrias, con la principal excepción siendo sanidad y servicios sociales. Esto es diferente de 2010, donde estas características explicaban porciones más grandes de la brecha salarial. Esto sugiere que la desigualdad opera principalmente dentro de empresas y ocupaciones en lugar de entre ellas y que las mujeres han alcanzado a los hombres en términos de educación y calidad laboral (por ejemplo, tipo de contrato).
- *Cambio de efectos de composición a efectos de precio.* La brecha salarial de género restante de España está cada vez más impulsada por diferencias salariales dentro del sector y dentro de la ocupación –pago desigual por igual trabajo– en lugar de por la clasificación de las mujeres en sectores o trabajos de menor remuneración. Las mejoras composicionales han reducido la brecha agregada, pero persiste la desigualdad dentro del sector.

Estos hallazgos tienen claras implicaciones políticas. Las políticas genéricas a nivel de economía son insuficientes para abordar las fuentes heterogéneas de desigualdad salarial de género entre sectores. En cambio, se necesitan intervenciones específicas del sector y dirigidas. En sectores dominados por hombres, la transparencia salarial estricta, las auditorías y las medidas antidiscriminación son esenciales para combatir las grandes brechas inexplicadas. En sectores dominados por mujeres, las políticas deben centrarse en romper los techos de cristal y promover el acceso de las mujeres a roles superiores, al tiempo que revalorizan el trabajo realizado desproporcionadamente por mujeres. En todos los sectores, las medidas para abordar la penalización por maternidad a través del cuidado infantil asequible, el permiso parental equitativo y los acuerdos de trabajo flexibles sin penalizaciones salariales siguen siendo críticas.

EFECTOS A LARGO PLAZO DEL CONFINAMIENTO POR COVID-19 SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO EN LOS HOGARES

Lidia Farré

Universitat de Barcelona, IAE-CSIC

Libertad González

Barcelona School of Economics, Universitat Pompeu Fabra

Claudia Meza-Cuadra

Universitat Pompeu Fabra

Este artículo analiza si el confinamiento por el COVID-19 dio lugar a cambios duraderos en la división de género del trabajo remunerado y no remunerado entre las parejas en España. Se basa en dos oleadas de encuestas comparables hechas en mayo de 2020 y mayo de 2022, y mide las horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

Las estimaciones muestran una reducción a medio plazo de la brecha de género en el trabajo total (remunerado + no remunerado). En el período anterior, las mujeres realizaban entre 8,2 y 8,6 horas más a la semana de trabajo total que los hombres. En 2022, esta brecha se ha reducido en unas 3 horas, lo que indica una convergencia parcial en la carga de tiempo global. Durante el mismo período, el trabajo total aumenta de media entre 2,68 y 3,22 horas a la semana.

El desglose apunta al cuidado de los hijos como el principal motor del cambio. El trabajo remunerado no muestra un cambio específico de género fuerte y persistente, y las tareas domésticas muestran pruebas limitadas de una reasignación duradera. Por el contrario, los padres aumentan el tiempo dedicado al cuidado de los hijos en relación con las madres: la brecha de género en el cuidado de los hijos se reduce en aproximadamente 4-7 horas por semana, lo que explica la mayor parte de la reducción de la desigualdad en el trabajo total. La reducción es mayor entre las parejas en las que ambos cónyuges trabajan, donde la brecha en el trabajo total se reduce en unas 6,5 horas por semana (alrededor del 45 por 100 de la diferencia inicial). Los resultados de heterogeneidad indican además que la reasignación persistente del cuidado de los hijos es más pronunciada en los hogares donde los hombres eran más propensos a sufrir interrupciones laborales importantes durante el confinamiento (por ejemplo, situaciones de tipo de regulación temporal de empleo).

ELECCIÓN DE CARRERA Y GÉNERO: EL PAPEL DE LA INFLUENCIA PARENTAL

Pilar Beneito
Óscar Vicente-Chirivella

Universitat de València y ERI-CES

La elección de estudios y carrera profesional constituye una decisión central en la vida de los individuos, con efectos duraderos sobre ingresos, movilidad social y oportunidades laborales. La literatura en economía de la educación ha identificado restricciones externas, como los recursos familiares, que limitan la elección de carreras universitarias de alta proyección económica y social. Sin embargo, también existen restricciones internas, vinculadas a factores psicológicos y sociales, que afectan la capacidad de los jóvenes de aspirar a trayectorias más ambiciosas, perpetuando la desigualdad intergeneracional.

El entorno familiar, particularmente la educación y ocupación de los padres, ejerce un papel decisivo. La educación parental actúa como capital cultural, influye en los logros académicos y transmite valores sobre la importancia del mérito y la formación. La ocupación de los progenitores impacta directamente en las aspiraciones profesionales, al proporcionar información sobre profesiones, prestigio y redes laborales. La evidencia sugiere que estos mecanismos operan en distintas fases: la educación parental influye principalmente en los resultados académicos tempranos, mientras que la ocupación tiene mayor peso en la elección de carrera y en la transición al mercado laboral. El género introduce matices importantes: los hijos tienden a identificarse con la trayectoria del padre y las hijas con la de la madre, y cuando los padres rompen estereotipos de género en su ocupación, su influencia sobre las aspiraciones de los hijos se amplifica, lo que indica que la transmisión intergeneracional está mediada tanto por el género del estudiante como por el de los progenitores.

Para analizar estos efectos se utilizan datos administrativos de estudiantes de primer curso de la Universitat de València y la Universitat Politècnica de València entre 2013-2014 y 2017-2018, que incluyen información sobre la primera opción de carrera, notas de acceso, nivel educativo y ocupación de los padres, género y variables demográficas. Las carreras se clasifican en tres categorías: altos ingresos, académicamente selectivas y STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), consideradas aspiracionales por su prestigio, rentabilidad o selectividad académica.

El análisis descriptivo muestra que, aun con notas de acceso y entorno socioeconómico similares, existen diferencias de género marcadas en la elección de carrera, siendo los chicos más propensos a elegir carreras de altos ingresos y STEM. La probabilidad de elegir carreras aspiracionales aumenta con el nivel socioeconómico de los padres, especialmente para las chicas en STEM, indicando que los entornos familiares favorecidos pueden atenuar la brecha de género.

Utilizando estimaciones econométricas mediante modelos lineales de probabilidad, se analiza la influencia de la educación y ocupación de padres y madres sobre notas de acceso y elección de carrera. Los resultados muestran que la educación superior de los padres aumenta significativamente las calificaciones, con un efecto más pronunciado de la madre sobre las hijas. La ocupación también es relevante: los progenitores en ocupaciones profesionales o científicas influyen más que los directivos o gerentes

en los resultados académicos de sus hijos, y hasta las madres inactivas o desempleadas contribuyen positivamente al rendimiento, posiblemente por dedicación al apoyo educativo.

La nota de acceso predice positivamente la elección de carreras aspiracionales, aunque las mujeres muestran menor propensión que los hombres a elegir carreras de altos ingresos, selectivas o STEM, aun controlando por notas y entorno parental, lo que sugiere la influencia de preferencias intrínsecas. La educación de los padres incrementa la probabilidad de elección de carreras de altos ingresos y selectivas, especialmente la del padre para las hijas. En STEM, la ocupación parental predomina sobre la educación, de manera que padres o madres profesionales o científicos aumentan sustancialmente la probabilidad de elección, con un efecto particularmente fuerte de las madres sobre las hijas. Las probabilidades máximas de elección STEM se observan cuando ambos padres ocupan puestos de alta cualificación, alcanzando el 92 por 100 para chicos y el 66 por 100 para chicas, mientras que en entornos desfavorecidos estas probabilidades caen al 46 por 100 y al 22 por 100, respectivamente, lo que indica que la ocupación parental puede compensar parcialmente las diferencias de género, y que las brechas se acentúan en familias menos favorecidas.

En síntesis, la influencia parental sobre educación y elección de carrera no se limita a recursos económicos o nivel educativo, sino que incluye la naturaleza de la ocupación y la exposición a trayectorias profesionales especializadas. Las mujeres tienden a elegir menos carreras aspiracionales y STEM, incluso con desempeño y entorno socioeconómico similares, pero la presencia de madres en ocupaciones profesionales o científicas reduce estas brechas, actuando como referentes y modelos de aspiración. La ocupación parental es más determinante que la educación para la elección de carreras STEM, lo que sugiere que la experiencia profesional y las redes familiares transmiten señales sobre viabilidad y prestigio.

Los resultados encontrados sugieren que las políticas educativas efectivas deben considerar tanto el capital educativo como la experiencia profesional de los padres, así como la representación de género en carreras de alta proyección. Fomentar la presencia femenina en profesiones de alta cualificación y STEM puede multiplicar aspiraciones y reducir la segregación de género, mientras que programas de orientación vocacional y *mentoring* pueden exponer a estudiantes de entornos menos favorecidos a modelos profesionales de alto nivel, compensando la falta de influencia parental directa. Intervenciones diferenciadas por género y contexto socioeconómico, priorizando a las chicas de familias desfavorecidas, pueden evitar la reproducción de desigualdades, y políticas que reconozcan la ocupación y capital profesional de los padres al diseñar apoyos educativos contribuirían a promover una igualdad real de oportunidades.

En conjunto, la elección de carrera universitaria está determinada por la combinación de educación y ocupación parental, junto con el género del estudiante, contribuyendo a la reproducción o mitigación de desigualdades intergeneracionales. Las políticas orientadas a reforzar la visibilidad de trayectorias profesionales femeninas y a ofrecer experiencias profesionales tempranas a estudiantes de entornos menos favorecidos pueden ser claves para reducir las brechas de género y socioeconómicas en la educación superior y en el mercado laboral futuro.

EL COSTE DEL GÉNERO Y DE LA MATERNIDAD EN EL EMPLEO

Odra Quesada

Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

EN este artículo se analizan las diferencias en las trayectorias laborales de mujeres y hombres en España en función de su situación familiar, prestando especial atención al papel de la convivencia en pareja y de la maternidad. El trabajo documenta cómo estas transiciones vitales se asocian con cambios en la participación, la intensidad y la estabilidad laboral. Para ello, se utilizan microdatos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) correspondientes al segundo trimestre de 2025. Asimismo, se analiza la persistencia de las brechas de género en las dos últimas décadas mediante la comparación de estos resultados con los obtenidos para los años 2007 (precrisis financiera), 2015 (fase de recuperación) y 2019 (pre-COVID-19).

Los resultados muestran que, antes de la llegada de los hijos, las diferencias laborales entre mujeres y hombres son limitadas. Entre las parejas sin hijos, las tasas de empleo femenino se sitúan solo ligeramente por debajo de las masculinas y las brechas en jornada laboral y tipo de contrato son moderadas. Sin embargo, la maternidad marca un punto de inflexión claro en las trayectorias laborales de las mujeres. Con la llegada de los hijos, la probabilidad de empleo de las mujeres disminuye de forma sustancial, mientras que la de los hombres apenas se ve alterada. Como consecuencia, la brecha de género en el empleo se amplía de manera notable en los hogares con hijos.

Estas diferencias no son homogéneas a lo largo del ciclo vital. La penalización laboral asociada a la maternidad es especialmente intensa cuando los hijos son de menor edad, y se atenúa parcialmente a medida que crecen. Aunque las tasas de empleo y la intensidad laboral de las madres tienden a recuperarse cuando los hijos alcanzan edades escolares o adultas, no llegan a converger plenamente con las de los padres. Este patrón sugiere que una parte relevante de las desventajas laborales asociadas a la maternidad tiene un carácter persistente y se acumula a lo largo de la trayectoria laboral.

Además del acceso al empleo, se observan diferencias claras en la intensidad laboral asociadas a la maternidad. Las madres presentan una probabilidad mucho mayor de trabajar a tiempo parcial que las mujeres sin hijos, mientras que los padres tienden, en promedio, a mantener o incluso intensificar su dedicación al trabajo remunerado. Este patrón indica que el principal ajuste laboral asociado a la maternidad se produce a través de la reducción de horas trabajadas, más que mediante cambios en la estabilidad laboral. Las diferencias de género en la temporalidad existen, pero son de menor magnitud que las observadas en empleo y parcialidad.

El análisis de la evolución temporal muestra que estas desigualdades se han reducido parcialmente desde mediados de la década de los 2000. Las brechas de género relacionadas con la maternidad son hoy menores que antes de la Gran Recesión, tanto en términos de empleo como de trabajo a tiempo parcial y temporal. No obstante, la convergencia se ha ralentizado en los últimos años y la penalización laboral de la maternidad sigue siendo elevada, especialmente cuando los hijos son de menor edad.

Estos patrones reflejan, en gran medida, una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y del trabajo no remunerado dentro de los hogares. En España, en 2023, las mujeres dedicaron más del doble de horas diarias que los hombres al cuidado no remunerado y a las tareas domésticas (4,5 horas frente a 2,1 horas), según datos de uso del tiempo publicados por la OCDE. Asimismo, la mayor concentración de las mujeres con hijos en determinadas ocupaciones y sectores contribuye a la elevada incidencia del empleo a tiempo parcial femenino, reforzando las brechas de género en la intensidad del trabajo.

Desde la perspectiva de las políticas públicas, los resultados sugieren que reducir la penalización laboral de la maternidad es clave tanto para la igualdad de género como para el funcionamiento del mercado de trabajo y la sostenibilidad demográfica. Las políticas orientadas a facilitar la conciliación, redistribuir los cuidados dentro del hogar y promover formas de flexibilidad laboral que no penalicen las trayectorias profesionales pueden desempeñar un papel central para avanzar hacia una mayor igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL PATRIMONIO TRAS LA VIUEDAD

Mayssun El-Attar Vilalta

CREEi y McGill University

Raquel Fonseca

ESG-UQAM y CREEi

ESTE artículo examina cómo la viudedad configura la riqueza de hombres y mujeres en España utilizando veinte años de microdatos de la *Encuesta Financiera de las Familias* (EFF). Al comparar personas viudas y solteras de por vida de 50+ años, aislamos los efectos del *pooling* matrimonial (agregación de recursos dentro del hogar) y la especialización intrahogar de las características individuales. También examinamos regresiones tipo estudio de eventos de fallecimiento para examinar diferencias de riqueza entre hombres y mujeres.

Resultados principales. La viudedad se asocia con una riqueza total mayor respecto a la soltería, pero esta “prima por viudedad” recae sobre todo en los hombres. Los viudos retienen o amplían activos inmobiliarios, empresariales y financieros, mientras que las viudas registran ganancias menores o incluso pérdidas, especialmente en riqueza financiera y empresarial.

Determinantes de la brecha de género. Controlar por renta reduce, pero no elimina, la brecha de riqueza por género. La educación, el empleo y las actitudes ante el riesgo explican una parte sustancial; sin embargo, las descomposiciones Oaxaca-Blinder revelan componentes no explicados persistentes en activos financieros y empresariales, lo que apunta a factores estructurales e institucionales, posiblemente menor alfabetización financiera, titularidad desigual de activos y barreras de participación en los mercados.

Dinámica de la riqueza. Las regresiones tipo estudio-de-eventos con el panel de la EFF muestran que las mujeres experimentan fuertes descensos en riqueza real, empresarial y financiera en el momento del fallecimiento del cónyuge, mientras que los activos de los hombres permanecen estables. Las pérdidas son especialmente pronunciadas cuando el cónyuge fallecido tenía mayor educación, lo que sugiere que las diferencias educativas intrahogar y el control financiero durante el matrimonio condicionan los resultados tras la viudedad.

Implicaciones. La viudedad revela desigualdades profundas en propiedad de activos y autonomía financiera. Mientras los hombres consolidan ventajas acumuladas, las mujeres afrontan erosión patrimonial justo cuando la seguridad financiera resulta más crítica. Reforzar la educación financiera de las mujeres, garantizar la copropiedad efectiva de los activos y mejorar la protección de las prestaciones de sobrevivencia en los sistemas de pensiones son palancas clave para reducir las desigualdades de riqueza por género en la vejez.

¿A QUIÉN HACEMOS CASO? GÉNERO Y ASESORAMIENTO EN LA TOMA DE DECISIONES

Maria Cubel

City St George's University London

Melanie Michelle Mahovshy

University of Bath

Este artículo examina cómo el impacto del asesoramiento en la toma de decisiones depende del contexto informativo y del género del asesor, así como del nivel de confianza que el decisor deposita en quien ofrece la recomendación. La motivación central del estudio es comprender por qué, incluso cuando se dispone de asesoramiento experto, las personas no siempre lo siguen, y cómo factores sociales y contextuales pueden modular su efectividad. Esta cuestión resulta especialmente relevante en ámbitos como la gestión empresarial, la comunicación de políticas públicas o la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre.

El análisis se basa en un experimento de laboratorio realizado en la Universidad de Bath, en el que los participantes tomaron decisiones antes y después de recibir la recomendación de un asesor hipotético. El diseño experimental permite aislar de forma precisa el efecto del asesoramiento, ya que la recomendación es siempre la misma y lo único que varía entre condiciones es la cantidad de información contextual disponible y el género del asesor (hombre, mujer o género no definido). El impacto del asesoramiento se mide mediante el indicador estándar *weight of advice* (WOA), que cuantifica el grado en que la recomendación recibida se incorpora a la decisión final.

El experimento incluye dos tipos de tareas claramente diferenciadas. En la primera, los participantes realizan estimaciones numéricas sin información contextual relevante; aunque la tarea admite una respuesta objetivamente correcta, la ausencia de información hace que los decisores perciban un elevado nivel de incertidumbre. En la segunda, los participantes toman una decisión de carácter empresarial o financiero en un contexto con abundante información, sin que exista una respuesta objetivamente correcta. Esta comparación permite analizar cómo el asesoramiento se integra en decisiones de naturaleza distinta y bajo niveles contrastados de información.

Los resultados muestran, en primer lugar, que la disponibilidad de información es un determinante fundamental del impacto del asesoramiento. Cuando los decisores cuentan con poca información contextual, el peso del asesoramiento es muy elevado: los participantes ajustan sustancialmente sus decisiones iniciales en la dirección de la recomendación recibida. En cambio, cuando la información disponible es abundante, el impacto del asesoramiento se reduce de forma drástica. En estos contextos, los decisores parecen confiar más en su propio juicio y utilizan el asesoramiento como un complemento marginal, lo que es consistente con la literatura sobre descuento egocéntrico y formación de opiniones propias.

En segundo lugar, el estudio revela que el género del asesor desempeña un papel relevante, pero únicamente en contextos con alta información y en decisiones de tipo empresarial o financiero. En estos escenarios, el asesoramiento tiene un mayor impacto cuando el género del asesor no se revela. Por el contrario, proporcionar información sobre el género del asesor, sea este hombre o mujer, reduce la integración de la recomendación en la decisión final. Este efecto es especialmente marcado entre las mujeres decisoras, que tienden a dar menos peso a las recomendaciones cuando proceden de asesoras mujeres. En cambio, los hombres no muestran diferencias significativas en su comportamiento en función del género del asesor.

Estos resultados sugieren la persistencia de estereotipos de género que afectan a la recepción del asesoramiento, incluso cuando la calidad de la recomendación es idéntica y el asesor es presentado como experto. El hecho de que el impacto medio del asesoramiento sea mayor cuando el género del asesor se desconoce apunta a que la neutralidad en la identidad del asesor puede reducir sesgos y favorecer una evaluación más objetiva de la recomendación. Asimismo, el análisis de las respuestas muestra que una proporción significativa de participantes asigna implícitamente un género masculino a los asesores cuando este no se especifica, lo que refuerza la idea de que la competencia financiera sigue asociándose de forma implícita a lo masculino.

En tercer lugar, el estudio confirma que la confianza en el asesor es un predictor robusto y consistente del impacto del asesoramiento. Un mayor nivel de confianza incrementa el peso del asesoramiento en ambas tareas y en todos los tratamientos, independientemente del género del asesor. Sin embargo, no se observan diferencias significativas en los niveles medios de confianza en función del género del asesor, lo que indica que la confianza, aunque crucial, no explica por sí sola los efectos de género observados. Asimismo, variables como la seguridad reportada en el propio conocimiento sobre la tarea o la actitud hacia el riesgo no tienen un efecto significativo sobre el grado de integración del asesoramiento.

En conjunto, los resultados del estudio ponen de relieve que la efectividad del asesoramiento no depende únicamente de su calidad objetiva, sino también del contexto informativo y de factores sociales como el género del asesor y los estereotipos asociados. Estas conclusiones tienen implicaciones prácticas relevantes. En contextos de comunicación pública, liderazgo o gestión de crisis, proporcionar información clara puede reducir una dependencia excesiva del asesoramiento, pero también puede activar sesgos que afecten la efectividad del asesoramiento. Cuando el género del asesor es visible, estrategias como reforzar la credibilidad mediante la transparencia, diversificar los portavoces o destacar explícitamente la experiencia y los criterios técnicos pueden contribuir a mitigar el impacto de los estereotipos de género.

El estudio contribuye a la literatura sobre toma de decisiones incorporando de forma explícita el género del asesor y comparando distintos contextos informativos dentro de un mismo diseño experimental. Al mismo tiempo, abre nuevas vías de investigación para analizar cómo se forman y operan los estereotipos de género en la recepción del asesoramiento y cómo pueden diseñarse intervenciones más equitativas y eficaces en entornos organizativos.

POLVO DE ESTRELLAS: SESGO DE GÉNERO Y ESCALAS DE EVALUACIÓN EN LA CRÍTICA DE CINE

Maria Cubel

City St George's University London

Santiago Sanchez-Pages

Kings College London

La crítica cinematográfica desempeña un papel central en la formación del prestigio cultural y en la circulación de capital simbólico dentro de la industria del cine. Las reseñas, a través de artículos y calificaciones numéricas, influyen tanto en la visibilidad y trayectoria comercial de las películas como en la reputación de sus autores. A pesar de esta relevancia, existe poca evidencia sobre cómo la arquitectura de las escalas de evaluación modula la expresión de sesgos de género en este ámbito. Este artículo estudia hasta qué punto la granularidad de las escalas numéricas afecta la forma en que los críticos valoran las películas según el género de su equipo creativo.

El trabajo se sitúa en el marco más amplio de la literatura sobre sesgos de género en evaluaciones subjetivas. Numerosos estudios muestran que las mujeres reciben valoraciones inferiores en contextos como la docencia universitaria, el mercado laboral, la solicitud de financiación o la revisión por pares. La crítica cinematográfica comparte con estos entornos la combinación de discrecionalidad individual, ausencia de métricas objetivas y alto impacto reputacional. Sin embargo, la crítica de cine presenta dos rasgos distintivos: por un lado, la evaluación se realiza en un espacio público, donde las reseñas son visibles para espectadores y pares; por otro, la tradición autoral del cine, que tiende a asociar la figura del "genio" o creador con cualidades culturalmente masculinas, puede intensificar ciertos estereotipos. En este contexto, analizar cómo la estructura formal de la escala influye en la valoración del trabajo creativo adquiere relevancia conceptual y práctica.

Nuestro análisis se basa en una muestra de 4.200 reseñas publicadas entre 2021 y 2025 en cuatro medios digitales españoles: *Fotogramas* y *El Antepenúltimo Mohicano*, que emplean una escala de estrellas enteras, y *Cinemanía* y *La Razón*, que utilizan una escala más granular con medias estrellas, equivalente a nueve puntos posibles. Para cada reseña combinamos información sobre la película, su recepción pública y el perfil del crítico o crítica. Esto nos permite observar cómo varían las valoraciones según el género del equipo directorial, el género del crítico y el tipo de escala de puntuación, aislando el papel que desempeñan estos actores en la aparición de sesgos de otros, como diferencias sistemáticas en la calidad y el tipo de películas que cada medio decide reseñar.

Los resultados muestran que existe una penalización clara hacia las películas dirigidas por mujeres cuando se utilizan escalas de cinco puntos. En estas reseñas, la dirección femenina se asocia con una reducción aproximada de entre 0.15 y 0.19 estrellas en la calificación otorgada. Esta diferencia, si bien cuantitativamente modesta, es consistente y aparece de forma reiterada en los distintos medios que emplean esta escala. Sin embargo, el patrón cambia al analizar las reseñas publicadas en medios que emplean escalas de nueve puntos. En estos casos, la penalización desaparece. Las diferencias de valoración entre películas dirigidas por mujeres y por hombres se reducen hasta volverse pequeñas y poco estables, lo que sugiere que las escalas más finas suavizan la penalización observada bajo sistemas más rígidos.

Esto contrasta con parte de la literatura, que encuentra que disponer de más puntos en la escala facilita pequeñas rebajas encubiertas en la calificación. En cambio, nuestros resultados sugieren que, en la crítica cinematográfica, la posibilidad de utilizar medias estrellas reduce la desventaja media a la que se enfrentan las directoras. Una posible explicación es que las escalas menos flexibles obligan a elegir entre notas que no reflejan bien los matices percibidos, mientras que las escalas más finas permiten graduar la valoración sin recurrir a bajadas bruscas que afecten de forma desproporcionada a ciertas películas.

El análisis desagregado por género del crítico revela otro resultado importante. La penalización hacia las directoras proviene casi exclusivamente de los críticos varones. Bajo la escala de cinco puntos, los críticos hombres otorgan sistemáticamente notas más bajas a las películas dirigidas por mujeres, mientras que las críticas mujeres no presentan este patrón de evaluación. Cuando la escala permite medias estrellas, la penalización desaparece también entre los evaluadores varones. El resultado sugiere que las características del evaluador interactúan con la estructura de la escala.

También analizamos la probabilidad de recibir la máxima calificación. Aunque cabría esperar que la nota más alta, asociada a la excelencia o la brillantez, que a su vez suelen percibirse como atributos masculinizados, estaría sesgada en contra de las directoras, no encontramos un patrón claro y estable en esa dirección. Las diferencias existen en algunos casos, pero son pequeñas y sensibles al medio y al revisor. Cuando consideramos el género del crítico, aparece de nuevo un patrón asimétrico: los hombres otorgan menos calificaciones máximas a directoras bajo escalas con medias estrellas, mientras que las críticas mujeres no presentan este comportamiento. Aunque este resultado debe interpretarse con cautela, sugiere que la arquitectura de la escala no solo afecta a la media, sino también a los extremos de la distribución de notas.

En conjunto, nuestros hallazgos indican que la arquitectura de la evaluación no es un aspecto meramente técnico, sino un elemento capaz de modular la expresión de sesgos de género en la crítica cultural. Las escalas más finas no eliminan completamente la penalización hacia las directoras, pero sí parecen reducirla de manera sustantiva. De ello se desprenden dos implicaciones principales. Primero, que una mayor granularidad puede servir como mecanismo de corrección parcial frente a sesgos evaluativos en contextos de alta discrecionalidad. Segundo, que ampliar la diversidad entre críticos puede ayudar a reducir diferencias sistemáticas en la valoración del trabajo creativo.

Este artículo proporciona una primera evidencia empírica sobre cómo decisiones editoriales en los sistemas de puntuación afectan la visibilidad y reconocimiento del cine dirigido por mujeres. Más ampliamente, invita a reconsiderar el papel de la arquitectura de evaluación en otros ámbitos culturales y profesionales donde la subjetividad y la reputación autoral desempeñan un papel determinante.



