

RESEARCH PAPER / ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN.

La Economía Conductual como impulso para reducir la desigualdad de género. Behavioral Economics as a driving force to reduce gender inequality

Alba Boluda
Olympia Arango

Neovantas, Madrid, España

Contact email: aboluda@neovantas.com

RESUMEN

La desigualdad de género es un fenómeno histórico que se refleja en el mercado laboral a través de brechas salariales y sesgos en los procesos de contratación y evaluación que perpetúan estas desigualdades. La Economía Conductual ofrece herramientas clave para entender las diferencias en la toma de decisiones entre hombres y mujeres, influenciadas por el contexto y la socialización de género, que condicionan las expectativas y comportamientos. Este artículo analiza cómo los roles de género tradicionales afectan la toma de decisiones y profundizan la desigualdad económica entre los géneros, proponiendo cómo la Economía Conductual puede ayudar a reducir esta brecha y transformar las dinámicas laborales.

ABSTRACT

Gender inequality is a historical phenomenon that is reflected in the labor market through wage gaps and biases in hiring and evaluation processes that perpetuate these disparities. Behavioral Economics provides key tools to understand the differences in decision-making between men and women, influenced by our context and gender socialization, which shape expectations and behaviors. This article analyzes how traditional gender roles affect decision-making and deepen economic inequality between genders, making the case for how Behavioral Economics can help reduce this gap and transform labor dynamics.

PAPER HISTORY

Received: 18-10-2025
Accepted: 18-02-2026

PALABRAS CLAVE

Economía Conductual, Desigualdad de Género, Brecha Salarial de Género, Procesos de Contratación y Roles de Género

KEYWORDS

Behavioral Economics, Gender Inequality, Gender Wage Gap, Hiring Processes and Gender Roles

**Agradecimientos o
financiamiento**

Introducción

La **desigualdad de género** se define como el trato distinto a hombres y mujeres únicamente debido al género al que pertenecen, generando una discriminación estructural entre ambos subgrupos. Se materializa en distintos ámbitos, desde la cultura, pasando por la economía y la política. Uno de los indicadores que permiten evidenciar este fenómeno en el entorno económico es la **brecha salarial de género**. Se trata de una medida que muestra la diferencia de salario por hora bruto entre lo que recibe un hombre y lo que recibe una mujer. En España, el último dato que encontramos indica que la cifra roza el 19% (Forbes / Europapress, 2026). Otros indicadores como las diferencias en los niveles de competición, negociación, el impacto de la maternidad o el tipo de tareas asumidas en el entorno laboral influyen en la toma de decisiones de hombres y mujeres (Arango, 2025), generando desigualdades en su entorno, tanto a nivel económico como a nivel social.

A continuación, exploramos diferentes aspectos que influyen en la desigualdad de género en el mercado laboral desde la óptica de la Economía Conductual.

Estereotipos de género en el mundo laboral

La desigualdad de género en el mercado laboral rara vez obedece a diferencias objetivas de capacidad o mérito. Su persistencia, incluso en contextos igualitarios de jure, apunta a una causa más profunda y menos visible: la influencia de **estereotipos de género** que distorsionan la percepción del valor profesional de hombres y mujeres de forma sistemática y, en gran medida, inconsciente. Desde la Economía Conductual, estos estereotipos se entienden como heurísticas que funcionan predominantemente a través del **Sistema 1**, el pensamiento automático, rápido e intuitivo descrito por Kahneman (2011), lo que implica que su activación escapa al control consciente de quienes los sostienen. Esta naturaleza automática explica por qué las intervenciones basadas en la concienciación sobre la desigualdad de género han tenido impactos limitados y frecuentemente efímeros sobre el comportamiento discriminatorio (Devine, 1989; Bohnet, 2016): cambiar lo que se piensa no cambia, por sí solo, lo que se hace. Banaji y Greenwald (2013), a través de décadas de investigación con el Test de Asociación Implícita, documentaron que una amplia mayoría de personas,

incluidas aquellas con actitudes igualitarias explícitas, albergan **asociaciones implícitas que vinculan la masculinidad con la competencia profesional y la feminidad con el cuidado doméstico**. Por tanto, los estereotipos de género no son una actitud malintencionada, sino una estructura cognitiva que se activa antes de que la reflexión tenga oportunidad de moderarla.

Eagly y Karau (2002) conceptualizaron este fenómeno bajo la **teoría de la congruencia de roles** (role congruence theory), según la cual las mujeres son evaluadas negativamente en posiciones de liderazgo porque su identidad social se percibe como incongruente con las características prototípicas del líder (competitividad, autoridad, etc.). Este desajuste genera **perjuicios descriptivos** (expectativas sobre cómo son las mujeres) y **prescriptivos** (expectativas sobre cómo deben comportarse), penalizando socialmente a quienes desafían esos roles. Desde la **Economía de la Identidad**, Akerlof y Kranton (2000) complementan este marco al mostrar que los agentes incorporan normas de grupo a su función de utilidad: desviarse del comportamiento esperado para la propia categoría de género genera costes psicológicos que dotan a los estereotipos de una función de equilibrio económico difícil de desactivar sin cambiar los incentivos estructurales del entorno.

La evidencia empírica confirma la magnitud del problema: Moss-Racusin et al. (2012) demostraron con currículums idénticos, diferenciados únicamente por el nombre del candidato, que los profesores universitarios de disciplinas STEM calificaban consistentemente a los hombres como más competentes, más contratables y merecedores de salarios más altos, **un sesgo reproducido con igual intensidad por evaluadoras mujeres**. Correll, Benard y Paik (2007) añadieron otra capa al documentar la **motherhood penalty**: las mujeres percibidas como madres recibían evaluaciones de competencia inferiores y ofertas salariales más bajas, mientras que los hombres con hijos eran recompensados con un **fatherhood bonus**, revelando que los estereotipos de género se suman a los roles reproductivos para multiplicar la discriminación, en línea con el concepto de **“interseccionalidad”** de (Crenshaw, 1991).

Más allá de la evaluación del talento, los estereotipos alimentan la **tolerancia hacia la violencia de género**. Glick y Fiske (1996) demostraron que el **sexismo hostil**, actitudes negativas hacia mujeres que amenazan el estatus masculino, y el **sexismo benevolente**, paternalismo que presenta a la mujer como necesitada de

protección, se refuerzan mutuamente manteniendo las **jerarquías de género**. Lo que dificulta especialmente la intervención sobre estas actitudes es su carácter normativo: según Cialdini y Trost (1998), las **normas descriptivas**, lo que la mayoría hace, y las **normas prescriptivas**, lo que la mayoría aprueba, ejercen una presión conductual poderosa que los individuos internalizan incluso sin necesidad de imposición. Heise et al. (2019) vinculan empíricamente los entornos con normas de género rígidas con mayores tasas de acoso y violencia sexual en el trabajo, mientras que Nosek et al. (2009), en un estudio con más de 500.000 participantes en 34 países, encontraron que la magnitud de los sesgos implícitos de género en ciencias correlacionaba con las brechas reales de rendimiento entre niños y niñas en matemáticas a escala nacional, evidenciando que los estereotipos no solo sesgan decisiones individuales sino que influyen en los resultados agregados de sistemas sociales.

Frente a este diagnóstico, Bohnet (2016) argumenta que la solución no reside en apelar a la buena voluntad individual sino en rediseñar las **arquitecturas de decisión** para que los sesgos no puedan expresarse fácilmente en comportamientos discriminatorios, apoyándose en la lógica del **nudge** formulada por Thaler y Sunstein (2008): mantener la libertad de elección pero alterar el contexto de **modo que la opción no discriminatoria sea la más accesible**. Esta lógica encontró una aplicación concreta en el **experimento de campo del PNUD y CVE Insights en Namangan** (Uzbekistán), que intervino sobre 20 hogares mediante tres palancas conductuales: promoción de la autonomía, desarrollo participativo de información y uso de mensajeros sociales creíbles (un líder religioso, un líder comunitario y una empresaria como modelo de rol femenino) (PNUD, 2024), en línea con la evidencia sobre la influencia de figuras de autoridad en la transmisión de normas sociales (Cialdini & Trost, 1998). Los resultados mostraron una reducción del 12,3% en sesgos de género por participante, una caída del 67% en la aceptación de la violencia de pareja y una reducción del 50% en quienes consideraban que los hombres tienen más derecho al empleo. El papel de la empresaria fue identificado como el componente más transformador, respaldando la tesis de que visibilizar referentes femeninos en sectores subrepresentados opera como un nudge capaz de alterar expectativas colectivas (Diekmann & Eagly, 2000). Este caso ilustra con precisión la tesis central de la Economía Conductual aplicada al género: modificar

estereotipos no requiere únicamente reformas legislativas, sino **intervenciones diseñadas sobre las condiciones institucionales en las que los sesgos se reproducen.**

Contratación: incentivación de candidaturas femeninas

Uno de los puntos críticos en la contratación en el denominado **leaky pipeline organizacional** (la pérdida progresiva de mujeres a lo largo de los procesos de selección y promoción) no reside en las fases de evaluación formal, sino en un momento anterior: la **decisión de postularse**. La literatura académica ha identificado que las mujeres tienden a aplicar a puestos únicamente cuando cumplen la totalidad de los requisitos listados, mientras que los hombres lo hacen satisfaciendo frecuentemente solo algunos de ellos (Bohnet, 2016). Este diferencial no refleja una brecha de confianza intrínseca, sino respuestas racionales a entornos que históricamente han penalizado a las mujeres en contextos competitivos.

La teoría prospectiva de Kahneman y Tversky (1979) ofrece un marco explicativo: los agentes son asimétricamente más sensibles a las pérdidas que a las ganancias equivalentes, lo que implica que para una candidata que anticipa el coste reputacional de presentarse como insuficientemente cualificada, la **aversión a la pérdida** opera como una barrera de entrada que no actúa con la misma intensidad sobre los hombres, cuya postulación en contextos de incertidumbre está socialmente normalizada. A este mecanismo se suma la aversión a la competencia documentada por Niederle y Vesterlund (2007): incluso con desempeño objetivo equivalente, las mujeres eligen participar en torneos competitivos significativamente menos que los hombres. Gneezy, Niederle y Rustichini (2003) extendieron este hallazgo demostrando que la brecha prácticamente desaparecía **en entornos de competencia homogénea por género**, lo que evidencia que el problema no es intrínseco a las mujeres sino sensible al diseño del entorno.

El **diseño de las propias ofertas de empleo** agrava estas dinámicas antes de que ningún candidato haya tomado una decisión. Gaucher, Friesen y Kay (2011) demostraron que las convocatorias redactadas con **lenguaje estereotípicamente masculino** (orientado a la dominancia y la competición con marcadores de género verbales asociados socialmente a la masculinidad tradicional) desincentivaban las candidaturas

femeninas incluso cuando los requisitos técnicos eran idénticos: la misma oportunidad genera respuestas radicalmente distintas según el marco cognitivo en que se presenta. En respuesta a esta evidencia, el **programa GABI (Gender and Behavioural Insights)** del Behavioural Insights Team, desarrollado junto con la Government Equalities Office del Reino Unido, demostró mediante ensayos controlados aleatorizados que incorporar **lenguaje neutro y trabajo flexible** como opción por defecto en las ofertas de empleo incrementaba las candidaturas de mujeres en un 16%, sin reducir el volumen total de postulantes (BIT, 2020).

La misma lógica opera en etapas más tempranas del pipeline. La **infrarrepresentación de mujeres en sectores STEM** no puede explicarse únicamente por diferencias de rendimiento académico (las chicas superan a los chicos en la mayoría de estas materias a nivel de educación secundaria) sino por **barreras de identidad y utilidad percibida** que se forman mucho antes de la inserción laboral. El **Departamento de Educación del Reino Unido, en colaboración con BIT** (DfE & BIT, 2020), testeó intervenciones conductuales con 1.625 alumnas de alto rendimiento orientadas a reforzar el autoconcepto y la percepción de utilidad de las materias STEM. El mecanismo central se apoyó en los hallazgos de Harackiewicz et al. (2012), que demostraron que involucrar a los progenitores en conversaciones sobre el valor de las asignaturas STEM aumentó en casi un semestre completo las asignaturas científicas cursadas por sus hijos, dado que los padres son los **agentes de socialización** más influyentes en la formación de expectativas de género en edades tempranas.

Finalmente, la **fase posterior al rechazo** constituye otro punto crítico del pipeline. Bapna, Benson y Funk (2025), en un experimento aleatorizado con 7,757 participantes en India, demostraron que las candidatas que recibían un mensaje de rechazo basado en “ajuste” o fit (decirle a la candidata que su perfil no encajaba con ciertos requisitos), en lugar de uno centrado en la calidad comparativa de otro candidato, presentaban una tasa de repostulación un 53% superior, **reduciendo la brecha de género en persistencia laboral** en un 77,6%, mientras el comportamiento masculino era prácticamente insensible al tipo de mensaje. Esto ocurre porque los **mensajes de calidad activan marcos competitivos** que desincentivan especialmente a candidatas con mayor aversión a ser juzgadas públicamente (Niederle & Vesterlund, 2007), mientras que los de “ajuste” no invitan a ninguna comparación desfavorable.

Considerados en conjunto, estos hallazgos apuntan a una conclusión alentadora: **sin modificar incentivos económicos ni criterios de fondo, cambios precisos en la arquitectura de los procesos de contratación**, como el lenguaje de las ofertas, la estructura de los requisitos, el contenido de las comunicaciones de rechazo o la incorporación del trabajo flexible como opción por defecto, pueden alterar significativamente la composición de género de los grupos de candidatos y, con ello, la diversidad real de las organizaciones.

Evaluación conjunta/separada y méritos en el mundo laboral

Incluso si las mujeres logran postularse y negociar, el problema no termina: persiste en el momento mismo en que se juzga su mérito. Una de las contribuciones más influyentes de la Economía Conductual a este problema es la distinción entre **evaluación conjunta y evaluación separada**, desarrollada por Bohnet (2016). La premisa central es que los seres humanos no evaluamos el mérito **en términos absolutos sino relacionales**: cuando se evalúa a un único candidato de forma aislada (**separate evaluation**), los evaluadores recurren a heurísticas y estereotipos para estimar su rendimiento potencial; cuando se evalúa a varios candidatos simultáneamente (**joint evaluation**), la atención se desplaza hacia atributos individuales, observables y más tangibles, reduciendo el peso de los estereotipos. El mecanismo subyacente es, una vez más, el descrito por Kahneman (2011) bajo la **distinción entre Sistema 1 y Sistema 2**: la evaluación conjunta fuerza la activación del pensamiento deliberativo al poner a disposición del evaluador información comparativa que desafía los prejuicios más intuitivos. Bohnet, van Geen y Bazerman (2016) demostraron este efecto experimentalmente: los participantes que evaluaban candidatos de forma individual mostraban preferencia sistemática por hombres en tareas estereotípicamente masculinas y por mujeres en tareas estereotípicamente femeninas, incluso con desempeño objetivo idéntico, preferencia que desaparecía cuando los candidatos de ambos géneros se evaluaban simultáneamente. El efecto es especialmente relevante porque opera sobre evaluadores con actitudes igualitarias explícitas, confirmando que el sesgo no requiere prejuicio consciente para ser discriminatorio (Banaji & Greenwald, 2013).

El problema se agrava porque los evaluadores no solo aplican estereotipos pasivamente, sino que los racionalizan activamente. Uhlmann y Cohen (2005) demostraron que los evaluadores **redefinen los criterios de mérito ex post** para hacerlos coincidir con el perfil del candidato que ya han decidido preferir por razones de género: cuando el candidato masculino tenía más experiencia, la experiencia pasaba a ser el criterio determinante; cuando la candidata femenina tenía más títulos, la titulación perdía peso. Este fenómeno de **constructed criteria**, criterios contruidos a medida del sesgo, revela que la discriminación no opera únicamente en la aplicación de criterios fijos, sino en la construcción misma de lo que se considera mérito, lo que hace especialmente peligrosas las evaluaciones basadas en criterios vagos como "potencial", "actitud" o "liderazgo", que dejan margen para la racionalización discriminatoria.

Castilla y Benard (2010) investigaron la cara institucional de este problema bajo el prisma de la **paradoja de la meritocracia**: en organizaciones que proclamaban explícitamente valores meritocráticos, los gestores otorgaban bonificaciones significativamente más altas a los hombres que a las mujeres con evaluaciones equivalentes, una brecha que desaparecía en organizaciones donde no se hacía esa proclamación. La retórica meritocrática, paradójicamente, genera en los evaluadores una **sensación de objetividad** que reduce su vigilancia sobre sus propios sesgos implícitos. Este hallazgo conecta con la teoría del **moral licensing** de Monin y Miller (2001): haberse comprometido públicamente con la igualdad, de forma inconsciente, reduce la cautela en decisiones posteriores.

La evidencia sobre la eficacia de las intervenciones basadas en la buena voluntad refuerza el escepticismo. Kalev, Dobbin y Kelly (2006), en un análisis de más de 700 empresas estadounidenses durante tres décadas, encontraron que los **programas de formación en diversidad sin cambios estructurales asociados no producían mejoras significativas en la representación femenina**, mientras que las intervenciones que modificaban los procesos y las estructuras de responsabilidad sí lo hacían. La pregunta relevante, por tanto, no es si los evaluadores tienen buenas intenciones, sino si el proceso en el que operan les permite actuar sobre esas intenciones. Goldin (2014) ofreció una respuesta histórica al documentar que la adopción de audiciones "ciegas" en orquestas estadounidenses durante las décadas de 1970 y 1980 aumentó en un 50% la

probabilidad de que las mujeres superaran la fase preliminar, constituyendo uno de los casos más citados sobre cómo el rediseño contextual puede neutralizar sesgos consolidados sin necesidad de cambiar las actitudes de los evaluadores. La lección de Uhlmann y Cohen (2005) tiene un peso equivalente: en sus experimentos, **comprometer a los evaluadores con los criterios de selección antes de conocer el género** del candidato eliminaba completamente la discriminación, lo que convierte la estandarización previa en una de las intervenciones de mayor relación coste-eficacia disponibles.

Bohnet (2016) sistematiza estas intervenciones en un conjunto de **principios operativos**: estandarizar criterios antes de ver candidatos, anonimizar información identitaria en las fases iniciales, evaluar candidatos de forma simultánea en lugar de secuencial, y utilizar criterios de evaluación predefinidos que anclen los juicios en variables observables. Estas propuestas no apelan a la virtud de los evaluadores sino que operan sobre la **arquitectura del proceso mismo**: no se trata de cambiar a las personas, sino las condiciones bajo las cuales las personas toman decisiones.

Conclusión

Probablemente la idea más importante de este artículo es la manera en la que se conceptualiza la desigualdad de género económica en términos comportamentales. En ocasiones, da la sensación de que, al hablar de diferencias de comportamiento o de preferencias, hablamos de cuestiones meramente individuales que no se ven condicionadas por el contexto y las estructuras sociopolíticas en las que vivimos. **Aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la Economía Conductual implica comprender el contexto del propio dato**, es decir, entender cómo las preferencias individuales se moldean por normas sociales, en este caso por el impacto de la socialización de género y sus estereotipos, y cómo el **cambio del contexto o entorno puede reducir la desigualdad proveniente de esas decisiones**. Entender que ciertos contextos laborales y sociales no son neutros nos permite comprender mejor la naturaleza de las brechas de género y poder reducirlas mediante las intervenciones conductuales: señalizando la posibilidad de negociación, auditando la naturaleza de las tareas según género, evaluando de manera separada, evitando marcadores de género en la redacción de

ofertas laborales, etc. En conclusión, la **perspectiva de género aplicada a la Economía Conductual nos permite generar esos *nudges* o pequeños empujones necesarios para llegar a la igualdad real y efectiva.**

Referencias

- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715–753.
- Arango, O. (2025). *Les dones i els diners: Desigualtat, gènere i mercats*. La Magrana.
- Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2013). *Blindspot: Hidden biases of good people*. Delacorte Press.
- Bapna, S., Benson, A., & Funk, R. J. (2025). Job rejection message content shapes the composition of future applicant pools. SSRN Working Paper. <https://ssrn.com/abstract=3953695>
- Behavioural Insights Team [BIT]. (2020). Gender and Behavioural Insights (GABI) programme: What works to reduce the gender pay gap. Government Equalities Office.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? *American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Harvard University Press.
- Bohnet, I., van Geen, A., & Bazerman, M. (2016). When performance trumps gender bias: Joint versus separate evaluation. *Management Science*, 62(5), 1225–1234.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–576.
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 151–192). McGraw-Hill.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>

Department for Education [DfE] & Behavioural Insights Team [BIT]. (2020). Applying behavioural insights to increase female students' uptake of STEM subjects at A Level. UK Government.

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5–18.

Diekmann, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171–1188.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.

Forbes / Europa Press. (2026, 4 de marzo). La brecha salarial de género roza el 19%, casi 69 días de sueldo, según USO. Forbes España. <https://forbes.es/economia/884503/la-brecha-salarial-de-genero-roza-el-19-casi-69-dias-de-sueldo-segun-uso/>

Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512.

Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049–1074.

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

Harackiewicz, J. M., Rozek, C. S., Hulleman, C. S., & Hyde, J. S. (2012). Helping parents to motivate adolescents in mathematics and science. *Psychological Science*, 23(8), 899–906.

Heise, L., Greene, M. E., Opper, N., et al. (2019). Gender inequality and restrictive gender norms: Framing the challenges to health. *The Lancet*, 393(10189), 2440–2454.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.

- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291.
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589–617.
- Monin, B., & Miller, D. T. (2001). Moral credentials and the expression of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1), 33–43.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS*, 109(41), 16474–16479.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–1101.
- Nosek, B. A., Smyth, F. L., Sriram, N., et al. (2009). National differences in gender–science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *PNAS*, 106(26), 10593–10597.
- PNUD [UNDP]. (2024). Addressing harmful gender stereotypes: Application of behavioural insights [Policy Brief]. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo / CVE Insights.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211(4481), 453–458.
- Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2005). Constructed criteria: Redefining merit to justify discrimination. *Psychological Science*, 16(6), 474–480.