

El papel de las ciencias del comportamiento en la reducción de la brecha de género

Ana María Rojas

Departamento de Investigación
y Economista Jefe

RESUMEN DE
POLÍTICAS N°
IDB-PB-357

El papel de las ciencias del comportamiento en la reducción de la brecha de género

Ana María Rojas

Banco Interamericano de Desarrollo

Enero 2022

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Rojas Méndez, Ana María

El papel de las ciencias del comportamiento en la reducción de la brecha de género /
Ana María Rojas Méndez.

p. cm. — (Resumen de políticas del BID ; 357)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Stereotypes (Social psychology)-Latin America. 2. Gender mainstreaming-Latin America. 3. Gender mainstreaming-Mexico. 4. Gender mainstreaming-Peru. 5. Women science students-Latin America. 6. Women science students-Mexico. 7. Women science students-Peru. I. Banco Interamericano de Desarrollo. Departamento de Investigación y Economista Jefe. II. Título. III. Serie. IDB-PB-357

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2022 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Resumen¹

Pese a los avances recientes en la reducción de la brecha de género, las normas sociales vigentes y los estereotipos de género todavía asignan roles, capacidades y responsabilidades diferenciadas entre mujeres y hombres. En América Latina y el Caribe, las disparidades en materia de salarios, estabilidad laboral y distribución de las tareas domésticas y de cuidado infantil no remuneradas –la llamada “doble carga” del empleo-- son especialmente notorias, y la pandemia COVID-19 no ha hecho otra cosa que agravar la situación de las mujeres en estos y otros entornos. Con esta nota de política se busca informar la discusión sobre cómo cerrar la brecha de género desde la perspectiva de las ciencias del comportamiento. La idea es promover el diseño de políticas y estructuras de incentivos que tengan en cuenta factores cruciales en el proceso de toma de decisiones de las beneficiarias. Herramientas como los modelos a seguir y otros efectos de pares, los microincentivos y las capacitaciones en habilidades socioemocionales, entre otras, pueden emplearse para combatir todo un conjunto de creencias, normas sociales y patrones culturales restrictivos que todavía imperan en América Latina, el Caribe y en el mundo en general. Continuar los esfuerzos encaminados a reducir las disparidades de género no solo beneficiaría a las mujeres; la evidencia apunta a que su participación mejora los resultados económicos, impulsa una mayor inversión en protección social, conduce a una paz más sostenible y promueve la acción climática.

Códigos JEL: D90, D91, C90, C93, J16, J24, G40, G4

Palabras clave: Brecha de género, Ciencias del comportamiento, Estructuras de incentivos, Educación superior, Violencia de género

¹ La autora agradece a Monserrat Bustelo, Claudia Piras, María Fernanda Prada, Carolina Méndez, Gregory Elacqua, Andrea Juscamaita, Alejandra Montoya, Paloma Bellatin, Mónica Wills Silva, Chloe Bustin y a Nidia Hidalgo por sus contribuciones al documento a través de los estudios de caso de proyectos de campo. La autora también recibió sugerencias valiosas de Carlos Scartascini y Sofía Maradiaga.

Contenido

1. Introducción
 2. Barreras y sesgos de comportamiento que contribuyen a la brecha de género
 3. Herramientas que ofrecen las ciencias del comportamiento para cerrar la brecha de género
 - Otras herramientas transversales de las ciencias del comportamiento
 4. Aplicación de las ciencias del comportamiento en el BID para cerrar la brecha de género
 - Cómo promover la educación superior con enfoque de género entre jóvenes vulnerables en Perú
 - Cómo animar a las sobrevivientes de violencia de género en Honduras para que busquen ayuda
 5. Reflexiones finales
- Referencias

1. Introducción

Hasta el momento no existe un consenso sobre los orígenes de los roles y la desigualdad de género. De las varias teorías que intentan explicarlos, las más renombradas son la psicología evolutiva, en la cual los roles resultan de la selección sexual y la inversión parental² (Andersson, 1994; Trivers, 2017), y el modelo biosocial, en el cual factores biosociales y socioculturales producen relaciones de género (Wood y Eagly, 2002, 2012).

En la teoría de la **psicología evolutiva**, las diferencias en el comportamiento y en las disposiciones psicológicas de los sexos y los roles de género son producto de los diversos desafíos evolutivos y adaptativos a los que se enfrentan los machos y las hembras, especialmente en lo que atañe a la búsqueda y selección de pareja (Buss, 1995; Buss y Kenrick, 1998; Puts, 2010; Buss y Schmitt, 2011). Entre tales desafíos figuran identificar parejas reproductivamente aptas, revelar información sobre la inversión parental en los hijos y reducir la incertidumbre sobre la paternidad (Buss y Schmitt, 1993; Buss, 1995). Por ejemplo, la competencia entre machos para conseguir pareja podría conducir a su propensión a la agresividad y a la asunción de riesgos, mientras que la selección de las hembras en favor de machos protectores y de alta inversión podría permitirles depender más de ellos y evitar riesgos (Archer, 2009; Puts, 2010; Zhu y Chang, 2019). Esta teoría está respaldada por la evidencia en la genética del comportamiento, donde casi todos los rasgos psicológicos y conductuales humanos muestran una importante influencia genética (Plomin et al., 2016)³.

En el **modelo biosocial**, las relaciones de género y las disposiciones psicológicas de hombres y mujeres son producto de factores sociohistóricos más recientes, entre ellos los sistemas patriarcales que se adaptan a las diferencias de sexo en la eficiencia de la participación laboral (Zhu y Chang, 2019). En otras palabras, los atributos físicos y las actividades reproductivas de cada sexo hacen que la división del trabajo en función del sexo sea la opción más eficiente en términos de productividad laboral (Wood y Eagly, 2002), lo que conduce a un equilibrio donde los hombres se especializan en actividades cualificadas que los alejan del hogar, mientras que las

² Trivers (2017), desde la biología evolucionista, define la inversión parental como las acciones de los padres que se encaminan a incrementar las oportunidades de supervivencia y reproducción de sus hijos, en muchos casos incluso a costa de la inversión en otros descendientes. Para otras definiciones de inversión parental ver Becker (1991) o Hertwing et al. (2002).

³ Una malformación de la psicología evolutiva de los sexos y la genética del comportamiento es el esencialismo genético, el cual considera que los rasgos superficiales o los fenómenos sociales son determinados por los "genes", que a su vez constituyen la "esencia" fija de los organismos y de las categorías sociales (Dar-Nimrod y Heine, 2011).

mujeres se centran en las tareas domésticas. Los hombres alcanzan un mayor estatus a través del monopolio de la guerra, la agricultura y las actividades de producción, que generan mucha más riqueza material que el trabajo doméstico (Wood y Eagly, 2002, p. 716). Con el paso del tiempo, esta construcción social de la división del trabajo basada en el sexo se racionaliza y se convierte en la realidad social. Por ejemplo, Alesina et al. (2013) encuentra que en sociedades que realizan un trabajo agrícola intensivo, las mujeres suelen tener un estatus mucho más bajo que los hombres (Alesina et al., 2013). Sin embargo, otros hallazgos etnográficos cuestionan el modelo biosocial mostrando que muchas sociedades de cazadores-recolectores –donde las restricciones biológicas vinculadas a la eficiencia de la participación laboral femenina son prominentes-- exhiben relaciones de género relativamente igualitarias (Evan y Diekmann, 2009; Ebert et al., 2014; Marlowe, 2000; Lepowsky, 1993).

Es así como la discusión sobre los orígenes de los roles y la desigualdad de género reconoce las limitaciones de ambas teorías, así como la necesidad de que se complementen para dar cuenta de mecanismos como la inversión paternal, la selección sexual, y los factores biosociales y socioculturales⁴.

Más allá de sus orígenes, los roles de género han determinado las funciones que hombres y mujeres han cumplido a través de la historia: los primeros tradicionalmente a cargo de las actividades productivas, y las segundas de las tareas dentro del hogar. Asimismo, tales funciones dieron lugar a innumerables estereotipos de género, como por ejemplo que las mujeres son más emocionales, complacientes o dependientes que los hombres, reafirmando la asignación dispar de roles. Aunque muchos de esos estereotipos son aparentemente benignos (las mujeres son sensibles), han limitado la capacidad de hombres y mujeres de desarrollar sus facultades personales, optar por las carreras profesionales de su predilección y tomar decisiones acerca de sus proyectos de vida. La brecha actual entre hombres y mujeres refleja el desbalance en oportunidades

⁴ Ha surgido una nueva teoría, la de la historia de vida, basada en la tensión que existe entre el éxito reproductivo presente y futuro (Del Giudice et al., 2015). Los roles de género tradicionales versus los modernos están moldeados por estrategias reproductivas orientadas o bien al presente o al futuro, y son susceptibles a los riesgos de morbilidad y mortalidad. La desigualdad de género surge de una combinación de estrategias reproductivas orientadas al presente, adaptadas a entornos de alto riesgo y a jerarquías de dominio que resultan de la competencia social (es decir, de la probabilidad de obtener los recursos deseados por otros a través de esfuerzos personales). Por el contrario, los valores igualitarios de género se desarrollan a medida que las personas adoptan cada vez más estrategias reproductivas orientadas al futuro en un entorno competitivo pero ordenado y controlable que conduce a jerarquías de prestigio (Zhu y Chang, 2019).

de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros, también conocida como **brecha de género**.

Los avances recientes encaminados a disminuir la brecha de género se han fundamentado en el uso de herramientas tradicionales para mejorar la salud reproductiva y escolarización de las mujeres, entre otras, cerrando brechas persistentes en mortalidad materna y educación; reduciendo las barreras a la propiedad, al control de los activos y al acceso a los servicios financieros; y eliminando barreras a la participación laboral femenina como son la segregación ocupacional por sexo, las disparidades salariales y la inseguridad en los medios de transporte. Asimismo, los cambios en la legislación, las cuotas de participación en los lugares de trabajo, y la disponibilidad de establecimientos y servicios de apoyo y cuidado infantil, entre otros elementos, han liberado tiempo para las mujeres, reducido su carga de trabajo doméstico, promovido su participación en actividades productivas y aumentado su representación en posiciones de liderazgo.

Gracias a estas y otras medidas, en América Latina la brecha de género se ha reducido significativamente en los últimos 30 años: la mortalidad materna como resultado del parto ha disminuido en más de la mitad; el nivel educativo de las mujeres jóvenes es ligeramente superior al de los hombres jóvenes; y las cuotas de representación en posiciones de liderazgo público han aumentado. Asimismo, en el período 1990-2015 la región registró la mayor tasa de convergencia entre la participación masculina y femenina en la fuerza laboral, en comparación con otras partes del mundo.

No obstante estos avances, las normas sociales vigentes y los estereotipos de género aún denotan la persistencia de roles, capacidades y responsabilidades diferenciados entre mujeres y hombres en la sociedad, lo cual conlleva a que se desestimen, por ejemplo, las habilidades de liderazgo de las primeras, lo que a su vez frena e incluso castiga su participación en la esfera pública.

En América Latina, las diferencias entre hombres y mujeres en materia de salarios, estabilidad laboral y distribución del trabajo no remunerado en las tareas domésticas y el cuidado de los niños (“doble carga” del empleo) son especialmente notorias: en relación con el sueldo de un hombre, el porcentaje salarial de una mujer es de entre 80% y 85% por hora trabajada (Lexartza et al., 2019); solo el 21% de las empresas cuenta con una mujer en su máximo cargo directivo (OIT, 2017); y entre quienes estudian carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por su sigla en inglés), las mujeres solo constituyen un 35% (ONU Mujeres, 2020).

Incluso desde antes de las cuarentenas motivadas por la pandemia del COVID-19, las mujeres llevaban a cabo entre tres y cuatro veces más tareas domésticas que los hombres y configuraban más de la mitad del sector informal. Asimismo, la violencia doméstica era (y continúa siendo) un desafío permanente en la región: más de la mitad de los países ostenta el mayor número de femicidios en las Américas⁵. La pandemia agravó la situación de las mujeres en estos ámbitos, dado que sus trabajos resultaron más afectados y que sus probabilidades de perder sus empleos superaron las de los hombres (Bottan et al., 2020). El trabajo de cuidado no remunerado realizado por mujeres y niñas aumentó notoriamente debido a los confinamientos obligatorios, al cierre de escuelas y guarderías, y a una mayor necesidad de cuidado por parte de las personas mayores (CARE-ONU Mujeres, 2020). Por otra parte, las llamadas a las líneas telefónicas de ayuda para casos de violencia se dispararon, si bien el número de denuncias se redujo (CARE-ONU Mujeres, 2020). Se estima que la mayoría de las personas con probabilidad de caer en situación de pobreza por causa de la pandemia serán mujeres, niñas y miembros de la comunidad LGBTIQ+⁶, especialmente aquellas pertenecientes a grupos marginados y en situación de riesgo (CEPAL, 2020).

Esto revela una necesidad enorme de redoblar esfuerzos para hacer frente a la brecha de género y a sus determinantes desde diversos ángulos y utilizando todas las herramientas disponibles, una tarea que corresponde a todos los actores de la sociedad. Esto con el fin de que, a pesar de la existencia de normas históricas y de la coyuntura actual, se continúe avanzando hacia un equilibrio de género. Reducir esta brecha no solo beneficiaría a las mujeres; la evidencia apunta a que su participación mejora los resultados económicos, impulsa una mayor inversión en protección social, conduce a una paz más sostenible y promueve la acción frente al clima.

Con esta nota de política se busca informar la discusión sobre cómo cerrar la brecha de género desde la perspectiva de las ciencias del comportamiento. Dado que estas últimas abarcan conocimientos provenientes de la psicología, la economía del comportamiento y las ciencias cognitivas, se están convirtiendo en una de las herramientas básicas para aquellos gobiernos e instituciones que buscan alcanzar la paridad de género. Su uso puede promover el diseño de

⁵ Según el Foro Económico Mundial, América Latina y el Caribe le tomaría 69 años cerrar las brechas de género al ritmo actual (World Economic Forum, 2021).

⁶ Por razones estrictamente de estilo, en este documento se emplea el masculino no marcado inclusivo, independientemente del sexo de las personas.

políticas y estructuras de incentivos que tengan en cuenta factores cruciales para el proceso de toma de decisiones de las beneficiarias.

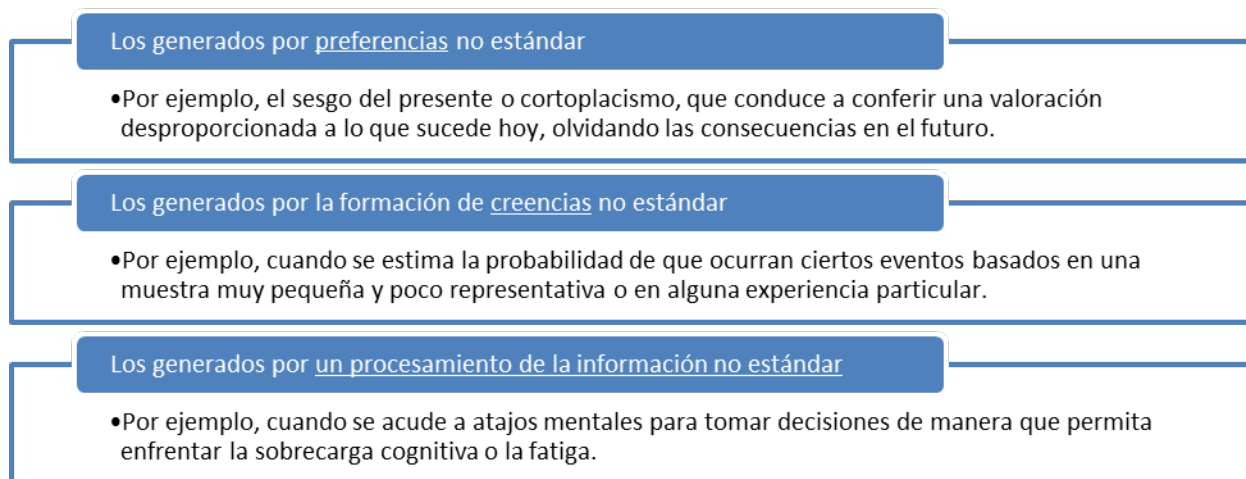
En las siguientes secciones se describen, en primera instancia, algunos de los sesgos y barreras de comportamiento más importantes que inciden en el proceso de toma de decisiones de las mujeres y que, en parte, explican la brecha de género. Posteriormente se presentan las herramientas de las ciencias del comportamiento basadas en evidencia científica que pueden ayudar a cerrar tal brecha, como complemento costo-efectivo de las medidas tradicionales para combatir las inequidades de género. Por último se presentan dos aplicaciones de las ciencias del comportamiento implementadas por el BID en Perú y Honduras para contribuir a cerrar la brecha de género en América Latina y el Caribe.

2. Barreras y sesgos de comportamiento que contribuyen a la brecha de género

En esta sección se presentan las principales barreras y sesgos de comportamiento a los que, según la literatura científica, se enfrentan las mujeres en diversos contextos, tanto personales como profesionales. Estos se agrupan en elementos psicológicos relacionados con preferencias, creencias y procesamiento de la información⁷. Asimismo se describen sus efectos en las diferentes variables que determinan la brecha de género. Por ejemplo, ¿cómo pueden las ciencias del comportamiento ayudar a explicar la disparidad salarial de género? La literatura apunta a la baja autoeficacia y autoconfianza de las mujeres, así como a su aversión a entornos competitivos, al riesgo y a la incertidumbre, entre otros fenómenos. El conjunto de conceptos de las ciencias del comportamiento que se presenta a continuación ayuda a explicar esta y otras preguntas esenciales sobre la brecha de género.

⁷ Esta lógica sigue la categorización de Dellavigna disponible en:
https://eml.berkeley.edu/~webfac/dellavigna/e219b_s09/219B_lec1.pdf

Figura 1. Categorías de agrupación de los conceptos de las ciencias del comportamiento



2.1 Preferencias

Competitividad: En las sociedades patriarcales, hombres y mujeres responden a entornos competitivos educativos y laborales de forma diferente. Las mujeres se alejan desproporcionadamente de ellos (Niederle, 2017; Flory et al., 2015; Niederle y Vesterlund, 2007; Gneezy et al., 2009), incluso cuando niños y niñas muestran niveles similares de capacidad académica (Ballen, et al., 2017; Buehren, et al., 2016; Buser, et al., 2014; Gneezy y Rustichini, 2004). Las diferencias de género en la competitividad parecen explicar hasta un 20% de la brecha de género en el mercado laboral en materia de ingresos (Reuben et al., 2017; Reuben et al., 2015).

Aversión al riesgo: Describe a la preferencia de una persona por evitar la incertidumbre en sus inversiones financieras. Las mujeres sistemáticamente exhiben una mayor aversión al riesgo que los hombres (Croson y Uri, 2009; Eckel y Grossman, 2008; Cárdenas et al., 2012). Esto se traduce, por ejemplo, en menores niveles de inversión en emprendimientos (Charness y Gneezy, 2012).

Aversión a la incertidumbre: Describe la preferencia por los riesgos conocidos versus los desconocidos (Fox y Tversky, 1995). Por ejemplo, la aversión a los segundos se manifiesta en decisiones de índole financiera (reduciendo la disposición a asumir riesgos en ese campo). Por ejemplo, las mujeres en situaciones de violencia son especialmente susceptibles a este sesgo en el momento en que dan el salto mental entre la intención de buscar ayuda y la acción correspondiente, debido a que experimentan niveles elevados de incertidumbre (Bellatin et al., 2021).

Sesgo del statu quo o inercia: Es la tendencia a mantener el estado actual de las cosas o statu quo, el cual se toma como punto de referencia. Cualquier cambio con respecto a aquel punto se percibe

como una pérdida (Samuelson y Zeckhauser, 1988). Este sesgo se exagera en presencia de sobrecarga cognitiva (Dean et al., 2017) y niveles elevados --o costos-- de incertidumbre y deliberación (Nebel, 2015). En el caso de las mujeres, apegarse a opciones que funcionaron en el pasado es a menudo una decisión segura y menos difícil.

Normas sociales: Son las reglas implícitas que rigen el comportamiento dentro de una sociedad. Se dividen en "normas descriptivas" y "normas prescriptivas". Las primeras, como su nombre lo indica, describen la forma en que los individuos tienden a comportarse (por ejemplo, "la mayoría de las mujeres no estudian carreras STEM"), mientras que las segundas establecen lo que se considera el comportamiento aceptable o deseado, independientemente de la forma en que los individuos se comportan en la vida real ("las mujeres solo deberían ocuparse del hogar y tener hijos").

Estereotipos (de género): Los estereotipos por lo general describen una creencia o cognición generalizada sobre un grupo de personas que se utiliza para hacer inferencias sobre uno solo de sus miembros. Un estereotipo de género es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de aquellos atributos o características que se supone que los hombres y las mujeres poseen o deberían poseer, o de las funciones sociales que cada cual desempeña o debería desempeñar (Bordalo et al., 2019; OHCHR, 2014).

Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de mujeres y hombres de desarrollar sus facultades personales y profesionales y tomar decisiones acerca de sus vidas. Los estereotipos nocivos pueden ser hostiles o negativos (por ejemplo, las mujeres son irracionales o poco aptas para las matemáticas) o aparentemente benignos (por ejemplo, las mujeres son protectoras). Sobre la base de este último estereotipo, las responsabilidades del cuidado de los hijos suelen recaer sobre ellas de manera casi exclusiva.

Los estereotipos negativos o de capacidades limitadas (las mujeres son poco aptas para las matemáticas) producen brechas de género en materia de confianza, inclinación a asumir riesgos, ambición y desempeño, todo lo cual tiene profundas consecuencias en el mercado laboral (Bordalo et al., 2019; Jouini et al., 2018; Banchevsky et al., 2016; Miller et al., 2015; Bieg et al., 2015; Reuben et al., 2014; Shurchkov, 2012).

2.2 Creencias

Autoeficacia: Refiere a la percepción o evaluación de las capacidades propias para completar tareas con éxito, cumplir objetivos y afrontar retos (Bandura, 1994). La evidencia apunta a que las mujeres suelen tener una percepción menos positiva de su competencia para lograr metas y objetivos, en comparación con los hombres (Huang, 2013). Un campo en el cual se registra este fenómeno es el de las profesiones STEM (Correll, 2001).

Autoconfianza: Por ello se entiende la intensidad de la creencia sobre un curso de acción elegido, como por ejemplo la certeza de que se va a triunfar o a fracasar en una tarea (Bandura, 1997). Se han encontrado diferencias sistemáticas en los niveles de confianza de hombres y mujeres: mientras que los hombres exhiben más exceso de confianza, definido como la tendencia del individuo a sobreestimar su capacidad de concretar satisfactoriamente una tarea determinada (Saccardo et al., 2018; Reuben et al., 2017; Grunspan et al., 2016; Niederle y Vesterlund, 2007; Barber y Odean, 2001; Eccles, 1998), las mujeres tienden a subestimar --o a tener mejor calibrado-- su desempeño y rendimiento (Bordalo et al., 2019; Jouini et al., 2018; Reuben et al., 2017; Kamas y Preston, 2012).

Heurística de la representatividad: Es la tendencia a evaluar la probabilidad de que ocurran sucesos inciertos basándose --a menudo erróneamente-- en la similitud entre esos eventos o personas (Tversky y Kahneman 1974). Si bien es potencialmente útil cuando se trata de tomar decisiones rápidas, también puede ser perjudicial, como cuando se recurre a estereotipos. Por ejemplo, el hecho de que los hombres estén sobrerrepresentados en los niveles de desempeño más altos del mercado laboral lleva a un **individuo sesgado por estereotipos de género** a exagerar la magnitud de las diferencias en el desempeño entre mujeres y hombres (Bordalo et al., 2019). Las representaciones de grupos minoritarios en los medios de comunicación a menudo también refuerzan los estereotipos comunes sobre estos.

2.3 Procesamiento de la información

Amenaza de estereotipo: Es la carga cognitiva impuesta a un individuo al tener que enfrentarse al miedo de confirmar un estereotipo negativo sobre su grupo demográfico (Steele, 1997). Por ejemplo, la evidencia empírica demuestra que activar implícita o explícitamente el estereotipo de que las "las niñas son poco aptas para las matemáticas" reduce su rendimiento en las evaluaciones (Inzlicht y Ben-Zeev, 2000; Brown y Josephs, 1999; Spencer et al., 1999; Shih et al., 1999).

Ansiedad y estrés: Las mujeres parecen ser más propensas a la ansiedad clínica que los hombres y se inclinan más a autorreportar ansiedad tanto generalizada como en situaciones en las que están siendo evaluadas (Chapell et al., 2005; McLean et al., 2011; Hannon, 2012; Núñez-Peña, et al., 2016). El impacto del estrés y la ansiedad afecta el desempeño de las estudiantes (Hembree, 1988; Cassady, 2004; Goetz et al., 2013). La reducción del rendimiento se produce cuando los síntomas normales de emoción/excitación fisiológica –como es el aumento de las frecuencias cardíaca y respiratoria– se interpretan como un signo de posible fracaso (Hembree, 1988). La ansiedad también da lugar a pensamientos intrusivos que contribuyen a disminuir la capacidad de recordar información.

Sobrecarga cognitiva: La carga cognitiva es la cantidad de esfuerzo mental y de memoria utilizados en un momento dado. La sobrecarga ocurre cuando el volumen de información suministrado excede la capacidad que tiene la persona de procesarlo, lo que a su vez reduce el desempeño en tareas que dependen de procesos de toma de decisiones deliberativos y no automáticos (Shiv y Fedorikhin, 1999). Por ejemplo, la carga mental de manejar las responsabilidades incesantes del cuidado del hogar y la familia --poco reconocida y no remunerada-- recae de manera desproporcionada en las mujeres, lo cual limita su capacidad de concentrarse en sus carreras y ascender a puestos de liderazgo.

Esta lista no es exhaustiva; simplemente prioriza las barreras conductuales más importantes a las que se enfrentan las mujeres según la evidencia empírica. Existen muchos otros obstáculos que se exacerban en diferentes contextos, como por ejemplo en situaciones de violencia íntima de pareja⁸.

3. Herramientas que ofrecen las ciencias del comportamiento para cerrar la brecha de género

¿Cómo mitigar los sesgos arriba descritos para ayudar a reducir las disparidades entre hombres y mujeres? Las medidas tradicionales como los cambios en la legislación, las cuotas, y la disponibilidad de lugares y servicios de apoyo y cuidado infantil, entre otras, son indispensables para cerrar la brecha de género. Por su parte, las herramientas de las ciencias del comportamiento

⁸ Para más información sobre cómo aplicar las ciencias del comportamiento a la violencia íntima de pareja, véase https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Aplicando_las_ciencias_del_comportamiento_a_la_violencia_de_pareja_%C3%ADntima_Mejorando_los_servicios_para_sobrevivientes_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_es.pdf

son un complemento costo-efectivo. Por ejemplo, ¿cómo se puede promover la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, representación y liderazgo con estas herramientas? Con el fin de contrarrestar las normas sociales limitantes y los estereotipos de género que operan sobre las habilidades de liderazgo de las mujeres (a lo cual se suma la baja autoeficacia, poca autoconfianza y aversión a la competitividad que desincentivan su participación en las esferas públicas), se han probado varias herramientas. Entre ellas figuran la exposición a modelos a seguir o *role models* (mujeres en puestos de liderazgo) y programas de mentoría o capacitación en habilidades socioemocionales que enseñen estrategias de comunicación, resolución de conflictos y negociación, planificación de la vida, gestión del tiempo, trabajo en equipo y toma de decisiones, entre otras. Todas las anteriores parecen ser efectivas en cuanto a fortalecer la voz y el liderazgo de las mujeres. A continuación se presenta el conjunto de herramientas de las ciencias del comportamiento que han sido ensayadas científicamente, y se describe su impacto en variables que determinan la brecha de género.

3.1 Herramientas ensayadas científicamente

Autoafirmación (afirmación de valores): Según la teoría de la autoafirmación, el objetivo general de todo ser humano es proteger su imagen de integridad (ser una persona buena y correcta, dadas las normas sociales dentro de una cultura). Cuando esta imagen de integridad personal se ve amenazada, puede recuperarse mediante la afirmación de fuentes alternativas de autointegridad (Steele, 1988).

Los ejercicios de "autoafirmación" o "afirmación" consisten en hacer que las personas escriban sobre sus valores personales fundamentales. Las intervenciones generan una visión más amplia del yo y sus recursos, debilitando los efectos de la amenaza a la integridad personal (Cohen y Sherman, 2014). La autoafirmación incluye reflexionar sobre aquellos aspectos importantes de la vida de una persona que no están relacionados con el evento amenazante (Sherman y Cohen, 2006). Los tipos de autoafirmación varían según el tema de la afirmación (valores o características personales), el logro y el procedimiento (escala, retroalimentación, etc.) (McQueen y Klein, 2006).

Estudios que probaron ejercicios de autoafirmación oportunos encontraron mejoras en la educación, la salud y los resultados de las relaciones en el largo plazo, en la medida en que cambiaron actitudes, intenciones y comportamientos (Cohen y Sherman, 2014). Tal es el caso del

desempeño de mujeres que, aunque potencialmente sujetas a amenazas de estereotipo,⁹ lograron mejorar sus calificaciones de pregrado universitario de C a B en Estados Unidos (Walton et al., 2015; Miyake et al., 2010; Martens et al., 2006) y reducir el estrés (menores niveles de cortisol) (Creswell et al., 2013; Creswell et al., 2005) realizando la actividad que se describe a continuación antes de presentar las pruebas.

Instrucciones: El siguiente ejercicio es anónimo y no tendrá ningún impacto en el puntaje final del examen. Ud. tendrá cinco minutos para completarlo antes de comenzar el *examen*:

1. Ordene la siguiente lista de características y valores de acuerdo con la importancia que tienen en su vida.

Valor	Orden (de 1 a 11)
Sentido del humor	
Creatividad	
Espontaneidad	
Valores religiosos	
Independencia	
Música	
Relaciones con amigos / familia	
Habilidades artísticas	
Habilidades deportivas	
Habilidades para hacer negocios y dinero	
Posición política	

2. Escriba sobre el elemento que eligió como #1. ¿Por qué es esta su característica más valorada? Describa una experiencia en que esta característica haya sido particularmente importante para usted.

⁹ Una capacitación en afirmación ayudó a las mujeres a desarrollar recursos externos, profundizando su identificación con su grupo de género. Una segunda intervención de pertenencia social las ayudó a integrarse mejor a la ingeniería, por ejemplo haciendo amistad con un mayor número de ingenieros varones (Walton et al., 2015).

Etiquetado social: Es una técnica de persuasión que consiste en proporcionar a una persona una afirmación sobre su personalidad o valores (es decir, una etiqueta social), buscando producir un comportamiento coherente con la etiqueta (Cornelissen et al., 2007). Por ejemplo, en un estudio sobre creatividad se encontró que aquellos participantes etiquetados como "creativos" (versus "no creativos") se desempeñaban mejor en la tarea creativa que aquellos en el grupo de control, pues mejoraban su creatividad autopercebida y su autoeficacia creativa (Agogué y Parguel, 2020). Dicho esto, se recomienda tener precaución para que la etiqueta no active la amenaza de estereotipo.

Escritura expresiva: La escritura expresiva se conoce comúnmente como aquella en que el propósito principal del autor es describir o comunicar sentimientos, actitudes y opiniones personales (Pennebaker y Evans, 2007). Las intervenciones basadas en ello invitan al participante a escribir libremente sobre una experiencia estresante o negativa (Doherty y Wenderoth, 2017; Dalton y Glenwick, 2009). En el contexto de las brechas de género, varios estudios encontraron que la escritura expresiva aumenta el rendimiento académico de las mujeres en cursos STEM en hasta un 11%, al reducir la ansiedad y fomentar la regulación de las emociones (Harris et al., 2019; Ramírez y Beilock, 2011). El simple hecho de escribir sobre las preocupaciones propias antes de un examen muy importante puede mejorar la calificación.

Reevaluación de la emoción/excitación fisiológica: La revalorización de la emoción enseña a los individuos a pensar las respuestas fisiológicas que se derivan del estrés como herramientas que ayudan a maximizar el rendimiento (Jamieson et al., 2010). Al replantear el significado de las señales fisiológicas, la reevaluación de esta emoción rompe el vínculo entre las experiencias afectivas negativas y las respuestas fisiológicas malignas (Jamieson et al., 2013). En el caso de las mujeres, esta técnica ha reducido los niveles de estrés, mejorado la autoconfianza y aumentado el rendimiento en exámenes académicos STEM (Harris et al., 2019).

Mentalidad de crecimiento: Es un estado mental en el que las personas creen que sus habilidades más básicas pueden desarrollarse a través de la dedicación, el trabajo duro, las buenas estrategias y el apoyo de otros. El coeficiente intelectual y el talento nato son solo el punto de partida (Dweck y Leggett, 1988). La mentalidad de crecimiento se puede fomentar recompensando el esfuerzo, el aprendizaje y el progreso, y también apoyándose en técnicas que contribuyan al proceso, como por ejemplo buscar ayuda de otros, probar nuevas estrategias e incluso aprovechar los contratiempos para avanzar de manera efectiva (Dweck, 2016).

Las personas con mentalidad de crecimiento tienden a tener mayores logros que aquellas con una mentalidad fija (quienes creen que sus talentos son dones innatos). Esto se debe a que se preocupan menos por parecer inteligentes e invierten más energía en el aprendizaje (Claro et al., 2016). Las intervenciones en las que se empleó esta herramienta para inculcar que la inteligencia es maleable mejoraron las calificaciones en las pruebas de matemáticas y las expectativas educativas de los participantes tratados; el impacto fue mayor en las poblaciones vulnerables (Claro et al., 2016; Outes-León et al., 2020). Por ejemplo, en un estudio en Chile con estudiantes de décimo grado se encontró que la mentalidad del alumno explicaba el 11,8% de la varianza en el promedio de calificaciones en matemáticas y lenguaje. Más aún, aquellos en el percentil 10 más bajo de ingresos familiares que exhibieron una mentalidad de crecimiento mostraron un rendimiento académico tan alto como el de los estudiantes con mentalidad fija del percentil 80 de ingresos (Claro et al., 2016).

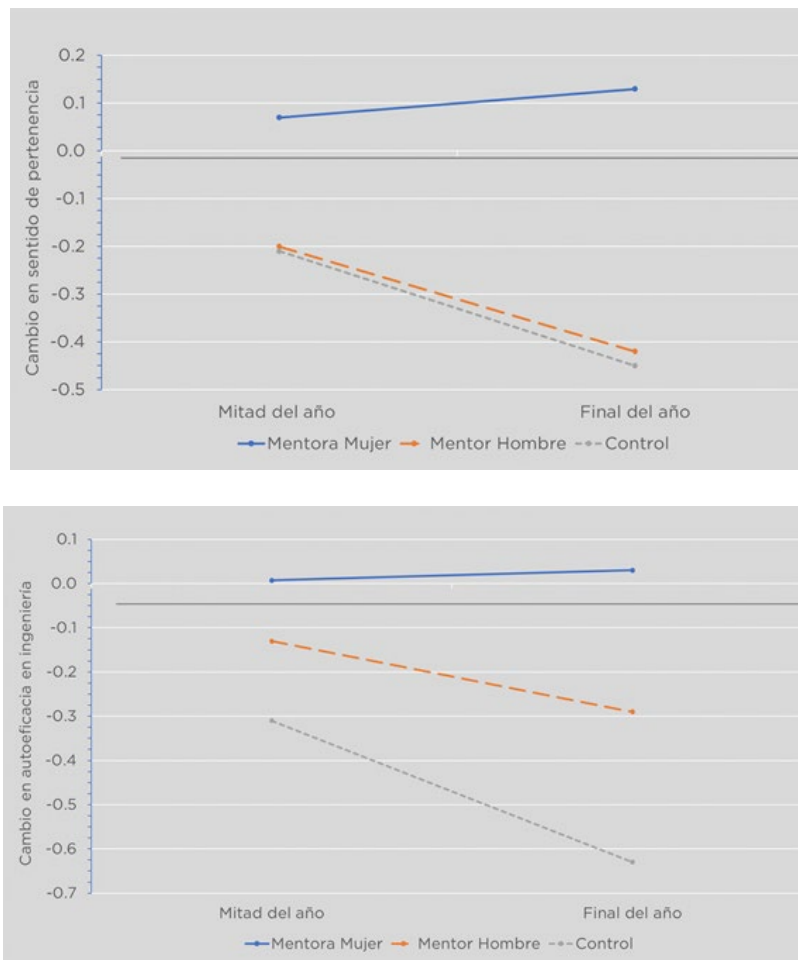
Modelos o ejemplos a seguir (*role models*): Son personas que sirven como fuente de inspiración para otros cuando su experiencia demuestra que aquellas metas y logros que comúnmente se suponen inalcanzables sí se pueden lograr. A menudo, los modelos a seguir transmiten apariencias estereotípicas distintas a la norma social, volviendo más tangibles los éxitos futuros y el camino para alcanzarlos (Meichenbaum, 1971; Lockwood y Kunda, 1997).

Por ejemplo, la exposición al liderazgo femenino se ha asociado con ganancias electorales para las mujeres, pues mejora la percepción de su eficacia como líderes y contrarresta los estereotipos asociados con los roles de género en las esferas pública y doméstica (Beaman, et al., 2009; Kalsi, 2017). En India, después de 10 años de implementación de cuotas de género la probabilidad de que las mujeres se presentaran y obtuvieran cargos de elección popular en los concejos aumentó en más del doble (de 4,9% a 10,7%), gracias en parte al cambio de las actitudes de los votantes (Beaman et al., 2012; Beaman et al., 2009).

Asimismo, la exposición a modelos de mujeres a seguir, ya sean reales (en su calidad de maestras y/o mentoras) o virtuales, tiene repercusiones en muchos otros ámbitos (Mani y Riley, 2019). En los campos académico y profesional, la presencia de estos modelos pueden aumentar el rendimiento, la autoconfianza y las aspiraciones de las mujeres (Porter y Serra, 2019; Sanders et al., 2018; Dennehy y Dasgupta, 2017; Eble y Hu, 2017; Paredes, 2014). En Chile (Paredes,

2014)¹⁰ y China (Eble y Hu, 2017),¹¹ tener profesoras del mismo sexo en asignaturas STEM aumentó el rendimiento académico de alumnas de secundaria en 0,04 y 0,45 desviaciones estándar respectivamente en pruebas de matemáticas estandarizadas. Asimismo, asignar mentoras a estudiantes de ingeniería aumentó su sentido de pertenencia, motivación y confianza en la ingeniería, y mejoró la retención y las aspiraciones en esas carreras (Figura 1) (Dennehy y Dasgupta, 2017).

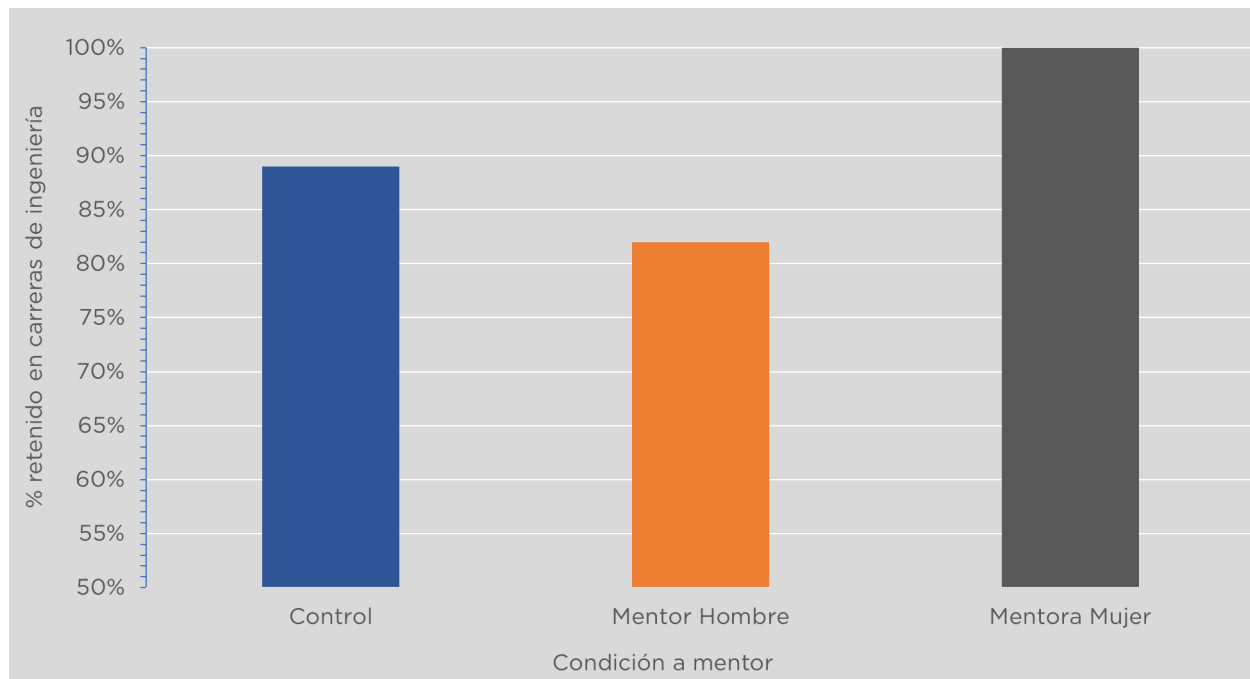
Figura 2. Cambio en el sentido de pertenencia y autoeficacia en ingeniería y % de retención en esas carreras



¹⁰ Una desviación estándar de 0,04 equivale a una cuarta parte de la brecha de género en matemáticas en Chile. En el estudio también se obtuvo evidencia que emparejar a niños varones con maestros del mismo sexo tiene impacto nulo en su rendimiento y que el efecto positivo de emparejar a niñas con maestras se debe a los efectos del modelo a seguir y no a los efectos de los sesgos del maestro.

¹¹ Otros resultados mostraron que, entre las niñas que creían tener poca capacidad y que fueron asignadas a maestras de matemáticas, las probabilidades de percibir esa asignatura como "muy difícil" (línea de referencia del 80%) disminuyeron en 20 puntos porcentuales, las de aspirar a trabajos en artes visuales o de lenguaje se redujeron en 11 (línea de referencia del 23%), y las de inscribirse en una tutoría de matemáticas se elevaron en nueve (línea de referencia del 15%).

Figura 2., continuación



Fuente: Dennehy y Dasgupta (2017).

La exposición a modelos a seguir ha probado ser especialmente valiosa para las mujeres emprendedoras, aumentando sus aspiraciones, horas trabajadas, ahorros, inversiones productivas y ganancias (Batista y Seither, 2019; Lafortune et al., 2018; Macours y Vakis, 2014). En Chile, por ejemplo, un programa reforzaba las capacitaciones empresariales tradicionales para mujeres emprendedoras con una visita de una hora de una egresada del programa que había conseguido tener éxito en su negocio. Durante visita, esta daba testimonio sobre su experiencia. Lo anterior aumentó las ganancias de las participantes en aproximadamente 15% frente al promedio de grupo de control (Lafortune et al., 2018).

Los modelos a seguir parecen tener mayores efectos entre quienes poseen características similares (Riley, 2017). Incluso en algunos casos solo funcionaban cuando el observador se identificaba con el origen y antecedentes del modelo a seguir (Nguyen, 2008).

Otros efectos de pares: mentoras, amigas, asociaciones y redes de apoyo: En la misma línea de los modelos a seguir, emparejar a mujeres con mentoras o personas cercanas en ámbitos académicos o laborales parece tener efectos positivos en su desempeño (Kofoed y McGovney, 2019; Dennehy y Dasgupta, 2017; Eble y Hu, 2017; Field et al., 2016; Blau, et al., 2010).

En barrios vulnerables en Kenia, propietarias de microempresas sin experiencia se beneficiaron de la mentoría de una emprendedora con experiencia de la misma comunidad. Las alumnas fueron emparejadas en función de los sectores empresariales en que trabajaban (vendedoras de alimentos con vendedoras de alimentos; costureras con costureras, etc.). Las microempresarias debían reunirse con sus mentoras cada semana en los negocios de estas últimas. Las reuniones eran relativamente poco estructuradas, lo que permitía que las mentoras transmitieran la información que considerasen beneficiosa para sus pupilas. Si bien estas mentorías aumentaron las ganancias de estas últimas en un 20% en promedio y tuvieron efectos inicialmente significativos gracias al flujo de información, estos se desvanecieron a medida que se disolvían los emparejamientos (Brooks et al., 2018).

En una intervención en India dirigida a capacitar a dueñas de pequeños negocios sobre emprendimiento, se les sugirió que invitaran a una amiga o miembro de la familia a la capacitación. Comparadas con aquellas que solo recibieron la capacitación, las mujeres que llevaron a otra participante obtuvieron aumentos grandes y significativos tanto en los ingresos como en los gastos: 12% y 16% respectivamente una vez finalizado el programa. Igualmente se inclinaban menos a reportar que su ocupación era “ama de casa”, lo que sugiere que convertirse en microempresarias comenzó a ser para ellas un componente más importante de su identidad. Se obtuvo alguna evidencia anecdótica de que estos efectos fueron mediados por un cambio en sus aspiraciones (Field et al., 2016).

En una escala más amplia, las redes comunitarias y de apoyo, así como otros tipos de asociaciones, también parecen influir en el éxito de las mujeres. Esto ocurre de manera tangible en lo que tiene que ver con el acceso a oportunidades de migración, crédito, relaciones comerciales, información sobre empleos y nuevas tecnologías, mientras que también opera de forma intangible a través de la formación de creencias, esperanzas y aspiraciones (Mani y Riley, 2019; Dean y Jayachandran, 2019). Por ejemplo, la evidencia apunta a que los bancos de autoayuda aumentan el bienestar de las mujeres participantes al proporcionarles un grupo de pares económicos y políticos que las empoderan, llevándolas a cuestionar las normas sociales (Prillaman, 2017; Swain y Wallentin, 2009).

Información (para corregir normas sociales inexactas): Por “ignorancia pluralista” se entiende el fenómeno que describe los falsos consensos, es decir, cuando las personas se equivocan sobre la actitud predominante en su comunidad. La evidencia apunta a que existen falsos consensos y

percepciones erróneas sobre las aspiraciones académicas y profesionales de las mujeres, así como sobre las creencias de los hombres acerca de la (des)aprobación social frente a la posibilidad de que sus esposas trabajen. Dicho fenómeno puede ser contrarrestado con información.

En Arabia Saudita, por ejemplo, las estudiantes universitarias subvaloran las aspiraciones de sus compañeras en cuanto a obtener empleo. Sin embargo, el suministrarles información precisa sobre las opiniones de sus compañeras frente a sus intenciones de trabajar aumentó sus propias intenciones (Aloud et al., 2020). Asimismo, en ese país los hombres sistemáticamente sobrestiman el nivel de desaprobación de otros hombres frente a la posibilidad de que sus esposas trabajen. Un estudio aleatorio controlado con hombres casados proporcionó información precisa a un subgrupo de participantes sobre las verdaderas opiniones de los hombres acerca del trabajo de sus cónyuges fuera del hogar. La corrección de estas creencias erróneas aumentó en nueve puntos porcentuales (equivalente a un incremento del 36%) la probabilidad de que los hombres inscribieran a sus esposas en una aplicación móvil de búsqueda de empleo (Bursztyn et al., 2020). Este incremento se registró principalmente entre aquellos hombres que más subestimaban las opiniones favorables y el apoyo al trabajo femenino fuera del hogar; en tal grupo, las tasas de inscripción se elevaron en un 57% cuando se le proporcionó información veraz, sin que sucediera lo mismo en el grupo mejor informado previamente. Más aún, la intervención tuvo efectos en la oferta de trabajo en el mediano plazo. Entre tres y cinco meses después de la intervención original, se volvió a contactar telefónicamente a los participantes y se encontró que la probabilidad de que las esposas de aquellos en el grupo de tratamiento hubieran hecho una solicitud para trabajar fuera del hogar o asistido a una entrevista para ello era de 10 y 5 puntos porcentuales más alta respectivamente.

Más allá de contribuir a crear percepciones erróneas acerca de ciertas normas sociales, la falta de información es una barrera importante en lo que tiene que ver con la rentabilidad de los negocios de las mujeres, debido, por ejemplo, al poco acceso que estas tienen a conocimientos localizados y específicos del contexto y las oportunidades laborales (Brooks et al., 2018). Suministrar información oportuna, simple y atractiva sobre oportunidades laborales y sobre los méritos del trabajo femenino, o sobre sexo, reproducción y matrimonio, tiene el potencial de elevar la participación de las mujeres en actividades generadoras de ingresos, así como de reducir los embarazos y aumentar la edad del matrimonio/cohabitación (McKelway, 2020; Bandiera et al., 2020).

Microincentivos: Son premios o castigos que se ofrecen con el fin de influir en un comportamiento o decisión. Pueden ser tangibles, como es el caso de alimentos o dinero, o intangibles, como es el reconocimiento público. A diferencia de los incentivos que hacen parte integral del diseño de la política, estos constituyen pequeñas señales de bajo costo y fácil aplicación que complementan el diseño original.

Los microincentivos en especie han mostrado ser muy efectivos para aumentar la rentabilidad de las actividades y los ingresos de las mujeres (Fafchamps et al., 2014; de Mel, et al., 2008). Los hallazgos de una evaluación experimental realizada en Sri Lanka para medir el impacto de las capacitaciones empresariales más utilizadas en los países en desarrollo muestran que estas son más efectivas cuando se combinan con pequeñas subvenciones monetarias¹² (de Mel, et al., 2008). Por otra parte, las transferencias en especie parecen ser mejores que el dinero en efectivo: el capital que entra directamente en la empresa se queda allí, mientras que el dinero en efectivo no (Fafchamps et al., 2014). Asimismo, a diferencia de las transferencias directas en efectivo o a las cuentas de sus cónyuges, la apertura de cuentas bancarias personales para las mujeres donde se depositan sus salarios o préstamos parece generar mayores beneficios empresariales y promueve la participación femenina en el mercado laboral (Field et al., 2020; Riley, 2020); esto sobre todo entre quienes sienten más presión para compartir el dinero con sus familiares (Riley, 2020).

Capacitaciones de negocios, vocacionales y de habilidades socioemocionales¹³: Son una herramienta comúnmente usada para transferir conocimientos y habilidades a beneficiarios de programas sociales. Por lo general se enfocan en habilidades específicas (negocios, emprendimiento, educación financiera, etc.). El impacto de este tipo de capacitaciones en las mujeres es mixto. La experiencia o inexperiencia de las emprendedoras, así como sus complementos (transferencias monetarias, mentorías, herramientas de planificación, formación adicional en habilidades socioemocionales, y salud sexual y reproductiva), parecen mediar en el éxito de estas (Bandiera et al., 2020; Lafortune et al., 2018; Acevedo et al., 2017; Groh et al., 2016; Field et al., 2016; Adoho et al., 2014; De Mel et al., 2014; Field et al., 2010).

¹² El monto de la subvención condicionada a finalizar la capacitación fue de 15.000 rupias (USD 130). La combinación de la formación y la subvención tuvo efectos marcados y significativos en el stock de capital de las mujeres propietarias de empresas. El stock aumentó en 10.000 rupias en el análisis de intención de tratar, y en 15.357 rupias el análisis del tratamiento en los tratados (o personas que realmente recibieron el tratamiento). Sin embargo, el aumento de los beneficios se disipó un año después de la intervención (de Mel, et al., 2008).

¹³ Las capacitaciones no son una herramienta de las ciencias del comportamiento per se. Sin embargo, estas pueden combinarse y nutrirse de aproximaciones conductuales para mejorar su efectividad.

Para el caso de las capacitaciones en habilidades socioemocionales (habilidades de negociación, comunicación, etc.), los resultados de las escasas evaluaciones disponibles también han sido mixtos, aunque prometedores en lo que se refiere a formación en resolución de conflictos y negociación (Ashraf et al., 2020; Acevedo et al., 2017). Por ejemplo en Zambia, en una evaluación aleatoria experimental con niñas de octavo grado para medir si una formación en técnicas de negociación podía mejorar sus resultados educativos, se detectaron mejoras significativas durante los tres años siguientes. La capacitación de dos semanas de duración en habilidades interpersonales que se les impartió antes del periodo de mayor deserción escolar de las niñas les enseñó a utilizar su capacidad de acción en el hogar para influir en la toma de decisiones de sus padres. Dicha capacitación aumentó en 4,4 puntos porcentuales (10%) la probabilidad de que las niñas se matricularan en el grado 11, reduciendo así el abandono escolar durante la transición crítica a la secundaria (Ashraf et al., 2020).

Por último están los entrenamientos para reducir los sesgos implícitos. El primer paso para corregirlos es darse cuenta de su uso (Kahneman, 2003). La evidencia apunta a que estos entrenamientos son efectivos cuando se trata de aumentar la conciencia sobre tales sesgos y reducirlos mediante pruebas de asociación implícita o de diseños de capacitación más avanzados como son los talleres interactivos. Sin embargo, es poco probable que estos entrenamientos los eliminen totalmente (Atewologun et al., 2018). En India, por ejemplo, una intervención realizada en planteles escolares dirigida a modificar las actitudes de género logró que estas fueran más favorables a la igualdad en 0,18 desviaciones estándar (modificó el 16% de las opiniones regresivas de los participantes). No obstante, el programa de formación no afectó las aspiraciones educativas y profesionales de las niñas, que de por sí eran elevadas y comparables a las de los niños desde un comienzo (Dhar et al., 2018).

3.2 Otras herramientas transversales de las ciencias del comportamiento

Herramientas de planificación: Son mensajes diseñados para invitar a los individuos a que elaboren un plan de acción concreto. Esto los anima a dividir el objetivo (por ejemplo, ir a una cita médica) en tareas concretas más reducidas (salir temprano del trabajo, encontrar una niñera, posponer una reunión semanal, etc.) y así anticiparse a cualquier imprevisto. A menudo incluyen un espacio dedicado a consignar allí información esencial como fecha, hora y lugar.

Recordatorios: Pueden venir en forma de correo electrónico, mensaje de texto, carta o visita personal que le recuerde al destinatario algún aspecto de su decisión-acción. Estos recordatorios se usan para mitigar la tendencia de los individuos a procrastinar, el olvido y la sobrecarga cognitiva (Castleman y Page, 2015).

Mecanismos de compromiso: Es una opción que se elige en el presente y que restringe las alternativas futuras solo a aquellas que reflejen objetivos de largo plazo, con el fin de mitigar futuros comportamientos impulsivos. Al aprovechar la tendencia de las personas a la inercia, este mecanismo puede ayudar a enfrentar la inconsistencia temporal y la sobrecarga cognitiva.

Simplificación: Con esto se busca disminuir el esfuerzo requerido para llevar a cabo una acción haciendo que el mensaje sea más claro, reduciendo por ejemplo el número de pasos necesarios para lograr un objetivo complejo, o descomponiéndolo en tareas más sencillas.

Opciones predeterminadas o automáticas: Las opciones predeterminadas (*default*) son aquellas que preestablecen automáticamente cursos de acción deseados y se concretan cuando quien decide no hace una selección distinta. Con esta modalidad generalmente se busca remediar la sobrecarga cognitiva o el sesgo del presente que se manifiestan como la tendencia de los seres humanos a mantener el statu quo.

Encuadre (*framing*): Dada la tendencia de los individuos a sacar conclusiones diferentes en función del modo en que se presenta la información, las opciones deseadas se pueden presentar enfatizando sus partes más relevantes. También es posible optar por resaltar los aspectos positivos o negativos de una decisión, lo cual conduce a que las alternativas se perciban como más o menos atractivas.

Prominencia: Los seres humanos tienen una capacidad de atención limitada. Por lo tanto, la economía del comportamiento presta especial atención al momento en que se emite un mensaje, al lugar en que se entrega y al contenido más relevante. Conseguir que los elementos clave sean visibles y prominentes en el momento y lugar adecuados es tan importante como el mensaje mismo.

4. Aplicación de las ciencias del comportamiento en el BID para cerrar la brecha de género

Durante casi una década, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha venido trabajando con gobiernos locales y nacionales de la región para avanzar en el conocimiento sobre la toma de

decisiones individuales y colectivas. El objetivo es hacer frente a los sesgos y barreras que guían el comportamiento de las personas de forma adversa. Al diseñar estrategias para corregirlas, es posible ayudar a las personas a tomar decisiones más sabias.

Si bien las intervenciones de las ciencias del comportamiento son en sí mismas simples y de fácil ejecución, diseñarlas no es una tarea sencilla. De hecho, para hacerlo correctamente es esencial seguir una metodología de diseño rigurosa que permita su posterior evaluación. La siguiente es la guía metodológica que emplea el BID.

Figura 3. Guía metodológica de las ciencias del comportamiento



A continuación se presentan dos proyectos que usan esta metodología, junto con herramientas de las ciencias del comportamiento, para analizar y corregir dos problemas que contribuyen a la brecha de género en América Latina: la que se registra en la educación superior y los bajos niveles de búsqueda de apoyo institucional de mujeres que son víctimas de violencia contra las mujeres (VCM).

4.1 Cómo promover la educación superior con enfoque de género entre jóvenes vulnerables en Perú

4.1.1 Antecedentes

A menudo, las decisiones relacionadas con la educación superior se toman en un contexto de información imperfecta (no se dispone de toda la necesaria). Estas decisiones son altamente complejas y críticas para definir el futuro de los estudiantes. Aquellos de bajo nivel socioeconómico se encuentran en desventaja, pues su acceso a la información es más reducido y

cuentan con menos mecanismos para superar estas imperfecciones. Además, la existencia de estereotipos y sesgos de género pueden incidir en este proceso, particularmente a la hora de elegir el tipo de carrera y de institución educativa según su nivel de exigencia y calidad.

En Perú, el Programa Nacional de Becas y Crédito (PRONABEC) ofrece Beca 18, una iniciativa que permite a estudiantes de bajos recursos y alto rendimiento académico seguir una carrera de educación superior. El programa proporciona herramientas para guiar el proceso de postulación a instituciones educativas y de elección de carrera, ya que estos son pasos previos requeridos para aspirar a Beca 18.

4.1.2 El proyecto

El PRONABEC y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizaron un estudio experimental dirigido a incentivar el uso de las herramientas mencionadas para facilitar el proceso de elección y postulación a la educación superior de los beneficiarios potenciales de Beca 18. El objetivo final era mejorar la calidad de la postulación, incentivando la elección de carreras de alto retorno económico y de instituciones educativas de calidad por parte de los postulantes del año 2020, con especial énfasis en las mujeres.

4.1.3 Diseño de la intervención

La intervención se planificó con base en la identificación de las posibles barreras y sesgos de comportamiento entre la población destinataria (en este caso la falta de confianza, los estereotipos de género en la elección de carreras y la falta de información, conceptos estos descritos en la sección 2), y de las herramientas que ofrecen las ciencias de comportamiento para superar tales obstáculos (en este caso, el encuadre, los recordatorios, la prominencia, la simplificación y las normas sociales, tal y como se describen en la sección 3).

Esta consistió en enviar mensajes de texto con recordatorios a todos los preseleccionados durante el proceso de postulación que comenzó el 6 de enero y terminó el 1 de marzo de 2020, cuando cerró la postulación electrónica. Los mensajes promovieron el uso de las herramientas disponibles en la Plataforma de Apoyo y Orientación (PAO) suministradas por el PRONABEC para ayudar en la fase de postulación: orientación vocacional (OV), oferta educativa (OE) y simulacros (S), además de recordatorios de fechas importantes.

Para evaluar si los mensajes de texto en realidad promovieron la elección de carreras de alto retorno económico y de instituciones educativas de calidad, se procedió a asignar a las mujeres

de manera aleatoria a un grupo de tratamiento y a uno de control. Ambos, al igual que el de los hombres, recibieron los recordatorios básicos. Las mujeres en el grupo de tratamiento recibieron además mensajes de autoconfianza para motivarlas a actuar. Los mensajes fueron redactados siguiendo las herramientas de encuadre, prominencia y normas sociales.

Resumen de la intervención
<ul style="list-style-type: none"> • Duración: 6 semanas, entre enero 17 y febrero 27 de 2020 • Método: recordatorios en la forma de mensaje de texto • Destinatarios: postulantes preseleccionados, hombres y mujeres • Identificación de tres grupos entre los preseleccionados: (1) hombres que reciben los mensajes estándar (4.389); mujeres que reciben mensajes estándar (1.871 en el grupo de control); y (3) mujeres que reciben los mensajes diferenciados (1.872 en el grupo de tratamiento)

4.1.4 Desafíos

La intervención se diseñó de manera tal que se garantizara que ningún postulante saliera perjudicado: todas las personas preseleccionadas recibieron mensajes con información sobre el proceso de postulación y sobre los beneficios de las herramientas en la plataforma PAO¹⁴. Sin embargo, estas consideraciones impedían evaluar el impacto de los mensajes informativos en el porcentaje de preseleccionados que postulaba a la beca.

4.1.5 Resultados

Los mensajes de autoconfianza y motivación enviados a las mujeres del grupo de tratamiento lograron incrementar significativamente el uso de los simulacros de exámenes (S), una de las tres herramientas de la plataforma PAO, particularmente en la misma fecha en que se usaba la de orientación vocacional (OV). Los mensajes diferenciados enviados a las mujeres asignadas al grupo de tratamiento aumentaron en más del doble la probabilidad de utilizarlos el mismo día de la orientación vocacional, así como la cantidad de veces que las postulantes tomaban los simulacros.

La intervención también logró incrementar el uso de la herramienta de oferta educativa (OE), pero solo para las mujeres egresadas, es decir, aquellas que postularon a la beca después de

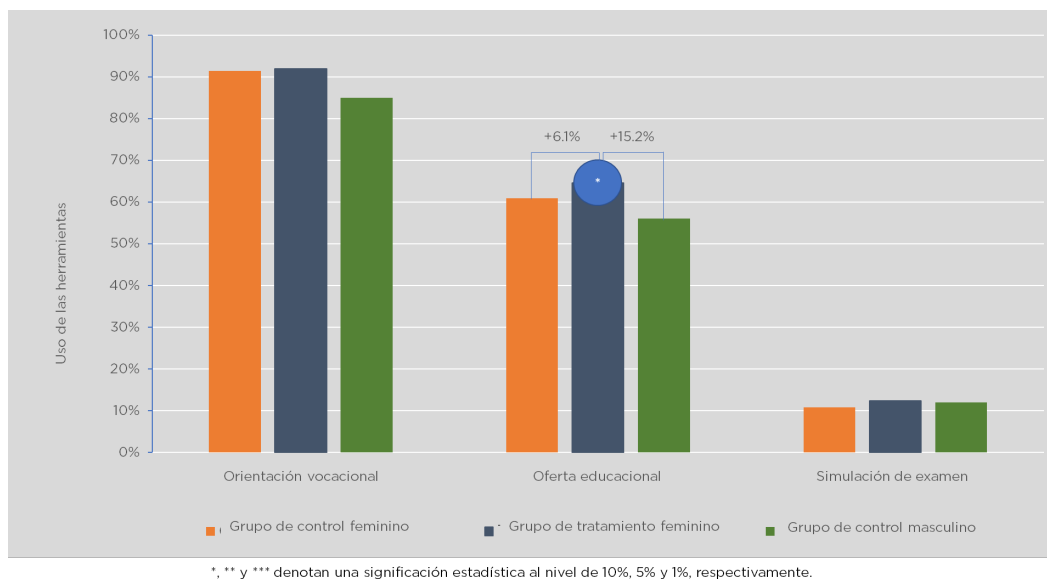
¹⁴ PAO es una plataforma que ofrece tres herramientas para los estudiantes preseleccionados: (1) una prueba de orientación vocacional (OV), (2) información sobre las instituciones de educación superior y carreras ofrecidas en el país (OE), y (3) simulacros de exámenes de admisión a universidades (S) para que los estudiantes practiquen y repasen los contenidos que por lo general se evalúa en ellos.

haberse graduado del colegio y no en su último año de secundaria. En ese grupo, el uso de la herramienta se incrementó en 3,9 puntos porcentuales (Figura 4).

A pesar de que los mensajes no lograron tener un efecto diferenciado en el empleo de la herramienta de OE, sí afectaron el momento de su uso. Para constatarlo se analizó el uso diario de OE y de los simulacros luego de cada mensaje enviado. Se encontró que, entre las mujeres del grupo de tratamiento su utilización aumentaba en los días posteriores a recibir un mensaje, pero solo cuando los mensajes diferenciados mencionaban específicamente esa herramienta. Por otra parte, el uso de simulacros no se elevaba significativamente con ningún mensaje en particular, lo que sugiere que el efecto en OE sí respondía al contenido del mensaje.

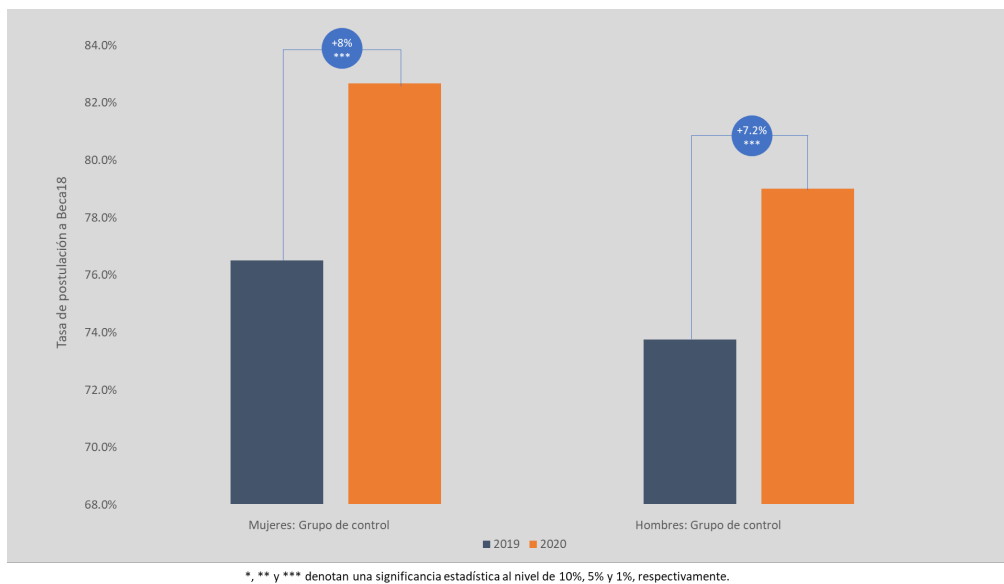
Sin embargo, la intervención no tuvo ningún efecto sobre el uso de la herramienta de orientación vocacional (OV) y tampoco logró cambiar la probabilidad de que una mujer postulara a la Beca 18 o se la ganara.

Figura 4. Uso de PAO entre las mujeres egresadas



El análisis descriptivo mostró que, en 2020, las tasas de postulación de mujeres a la beca (tanto las que recibieron los mensajes de motivación y confianza como las que no) superaron las de los hombres. Además, en comparación con los resultados del año anterior se registró un aumento de 6,2 puntos porcentuales en las tasas de postulación de las mujeres y de 5,3 puntos porcentuales en las de los hombres (Figura 5).

Figura 5. Tasas de postulación a universidades, 2019 y 2020



4.1.6 Implicaciones de política

La intervención no logró incrementar en forma significativa la postulación y/o la probabilidad de que las mujeres se ganaran la beca versus el grupo control. Sin embargo, los resultados del análisis descriptivo sí mostraron que la tasa de postulación de 2020 fue mayor para las mujeres que para los hombres y que, aunque las tasas se incrementaron tanto para ellos como para ellas, entre estas últimas el aumento fue superior. Este hallazgo descriptivo sugiere que podrían existir respuestas heterogéneas a los mensajes dependiendo del género de los destinatarios. Dado el bajo costo de los mensajes de texto, sería útil explorar el efecto causal de los mensajes informativos y la posibilidad de que haya una mayor respuesta por parte de las mujeres.

4.2 Cómo animar a las sobrevivientes de violencia de género en Honduras para que busquen ayuda

4.2.1 Antecedentes

Más de una cuarta parte de las mujeres hondureñas de entre los 15 y los 49 años de edad han soportado al menos un acto de violencia física. Más de una quinta parte ha sufrido violencia por parte de su pareja en una relación durante el último año (2019-2020). Sin embargo, solo una pequeña parte de esas mujeres ha buscado apoyo institucional por parte de la policía, los tribunales o las organizaciones de mujeres. La **violencia contra las mujeres** (VCM) es aún más pronunciada en tiempos de crisis y dificultades económicas como los que se viven actualmente con la pandemia

del COVID-19. Además, el imperativo del aislamiento y el distanciamiento social han limitado las oportunidades para que las sobrevivientes busquen ayuda externa. Resulta más difícil lograr acceso tanto a los recursos institucionales como a la red de apoyo social de amigos y familiares en las circunstancias actuales. En conjunto, estos factores demuestran la importancia de investigar cómo se puede apoyar mejor a las sobrevivientes para que obtengan ayuda institucional.

4.2.2 El proyecto

Este proyecto puso a prueba la eficacia de diferentes anuncios de Facebook basados en las ciencias del comportamiento sobre la probabilidad de que las mujeres busquen información acerca de servicios de apoyo y ayuda en casos de VCM. Se condujo una prueba controlada aleatoria (RCT por sus siglas en inglés) con múltiples brazos de tratamiento en Facebook, en colaboración con el Behavioral Insights Team (BIT), el Instituto Nacional de la Mujer y Ciudad Mujer en Honduras en el otoño de 2020. Ciudad Mujer es un centro de atención integral que ofrece múltiples servicios a las mujeres, entre ellos el de asesoramiento y prevención de la violencia de género.

4.2.3 Diseño de la intervención

La intervención se planificó con base en un análisis conductual a través del cual se identificaron las barreras y sesgos de comportamiento que impedían a las mujeres hondureñas acceder a los recursos disponibles para afrontar las situaciones de VCM, entre ellos la aversión a la incertidumbre y la heurística de la disponibilidad (tal y como se describieron en la sección 2); los llamados costos hundidos, es decir, la tendencia a continuar con algo a lo que ya se le ha invertido tiempo, esfuerzo o dinero, independientemente de que los costos actuales superen los beneficios (como por ejemplo cuando las mujeres, al pensar en la inversión de emociones, tiempo y energía en una relación, están menos dispuestas a terminarla); y la brecha intención-acción como resultado de la procrastinación, las dudas, las situaciones cargadas de emoción, la dificultad de la tarea y la ausencia de pasos claros para avanzar, todo lo cual puede deberse a estímulos tentadores (como por ejemplo cuando el compañero empieza a actuar de forma amable temporalmente) y/o a no lograr suprimir las respuestas de comportamiento (como por ejemplo el miedo a las represalias), entre otros.

Paso seguido se seleccionaron las herramientas más apropiadas que ofrecen las ciencias del comportamiento para contrarrestar las barreras y sesgos identificados. En este caso se usaron la identidad propia (aquella que proporciona a un individuo un sentido de sí mismo con base en

sus características físicas, recuerdos, experiencias, relaciones, pertenencia a grupos y valores, y que hacen que cada persona sea única); ¹⁵ la simplificación (en este caso para actuar frente a un reto aparentemente insuperable mediante pasos sencillos que ayuden a las víctimas a seguir con las intenciones de denuncia); la reducción de la aversión a la incertidumbre (haciendo hincapié en los protocolos de confidencialidad y aclarando los pasos a seguir cuando las mujeres temen las consecuencias de su acción, en este caso denunciar a un agresor); la reducción del sesgo de disponibilidad (presentando diferentes formas del mismo fenómeno, como cuando se busca quebrar el esquema de representación mental de la violencia en las mujeres como agresión física exclusivamente y se les describe el abuso físico, emocional y financiero como diferentes formas de VCM); el cuestionamiento de los costos hundidos (presentando a las mujeres realidades contrafactuales de cómo podría ser su vida sin una relación violenta, lo que les permite imaginar un futuro mejor en el que, si terminan la relación, no solo pierden algo sino que también ganan algo).

Asimismo se emplearon herramientas transversales de planificación como son los mensajes diseñados para invitar a los individuos a hacer un plan de acción concreto, lo cual los anima a dividir el objetivo (por ejemplo, denunciar una relación violenta) en tareas concretas más pequeñas (buscar información en un sitio web, planificar el tiempo para llamar a una línea de atención telefónica, preparar los puntos de discusión) y así anticiparse a los imprevistos.

4.2.4 Diseño de la intervención

Como primer paso se realizó una investigación cualitativa sobre los principales factores que frenan a las mujeres cuando se trata de buscar ayuda. La investigación cualitativa se llevó a cabo en El Salvador, pero los resultados se validaron en Honduras, donde tuvo lugar la parte cuantitativa del estudio.

Este ensayo se centró en una población de mujeres usuarias de Facebook en Honduras, cuyo reclutamiento se realizó mediante anuncios en esa red social. Estos se mostraron a usuarios que: 1) vivían en Honduras, 2) se identificaban como mujer, 3) tenían entre 18 y 65 años, y 4) hablaban español como lengua principal.

¹⁵ Esta herramienta se ha utilizado en campañas de mercadeo social en los campus universitarios de Estados Unidos para reducir la violencia contra las mujeres y promover la participación de testigos. En este caso, la intervención utilizó gráficos narrativos que retratan personajes y situaciones que las mujeres de Honduras pueden reconocer y con los que pueden relacionarse.

Estas usuarias fueron distribuidas aleatoriamente en cinco grupos: cuatro de tratamiento (T1-T4) y uno de control. Esta aleatorización se automatizó a través de Facebook, utilizando su algoritmo de asignación de pruebas A/B. Para definir los parámetros de potencia se realizó un piloto de un día en julio de 2020. Los cinco grupos se muestran en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Resumen de las condiciones experimentales

Grupo	Intervención	Alcance (número de mujeres)
Control	Mensaje estándar sobre la llamada al 911 en caso de violencia.	168.992
T1: Aversión a la incertidumbre	Reducir la aversión a la incertidumbre aclarando los pasos a seguir (Figura 1).	155.073
T2: Identificación errónea de la violencia	Ayudar a las sobrevivientes a identificar las diferentes formas de violencia.	170.977
T3: Sesgo de costo oculto	Desenmascarar los costos hundidos con una imagen de un futuro mejor (Figura 2).	167.585
T4: Falta de planes de seguridad	Reducir la brecha entre la intención y la acción proporcionando una lista de verificación de los pasos a seguir para fomentar las intenciones de ejecutar la acción.	166.818
Total		829.445

En este estudio se exploró una variable primaria, una secundaria y una exploratoria:

1. Las **visitas al contenido** registraban el momento en que las mujeres pulsaban en los anuncios y accedían a la página web de Ciudad Mujer. La variable se operacionalizó como la proporción de visitas a la página web en cada grupo de tratamiento.
2. El **contacto** contabilizaba el número de mujeres que pulsaban en los canales de contacto de Ciudad Mujer (WhatsApp, correo electrónico, Facebook, LinkedIn, Twitter). Al igual que con el primer resultado, la proporción se medía en relación con todas las participantes dentro de cada grupo de tratamiento.
3. **Llamadas a la línea de emergencia 911** (resultado exploratorio): Hacia el final de la llamada al 911 se solicitaba a las mujeres su consentimiento para participar en este estudio. Si estaban de acuerdo, se les preguntaba si habían visto un

anuncio en Facebook o Instagram antes de llamar al 911. Si decían que sí, se les preguntaba qué imagen habían visto.

Figura 6. T1: Tratamiento de la aversión a la incertidumbre



Figura 7. T3: Tratamiento del sesgo de los costos ocultos



4.2.5 Desafíos

El uso de los anuncios de Facebook supuso un reto, ya que los investigadores no podían controlar el mecanismo de aleatorización y el balance. Por ejemplo, el número de participantes en los grupos de tratamiento no estaba totalmente equilibrado. Además, la métrica de alcance de Facebook no constituye una estimación precisa de los resultados. Sin embargo, dado que esta imprecisión afectaba a todos los brazos de tratamiento por igual, no es de esperar que los haya sesgado.

El que el estudio se hubiera realizado en línea limitó la generalización (validez externa) de los resultados. Lo anterior está relacionado con la restricción de que el estudio solo podía dar cuenta de las actividades en línea; si las mujeres decidían acudir a los servicios en persona, esas visitas no se podían registrar para efectos de los resultados.

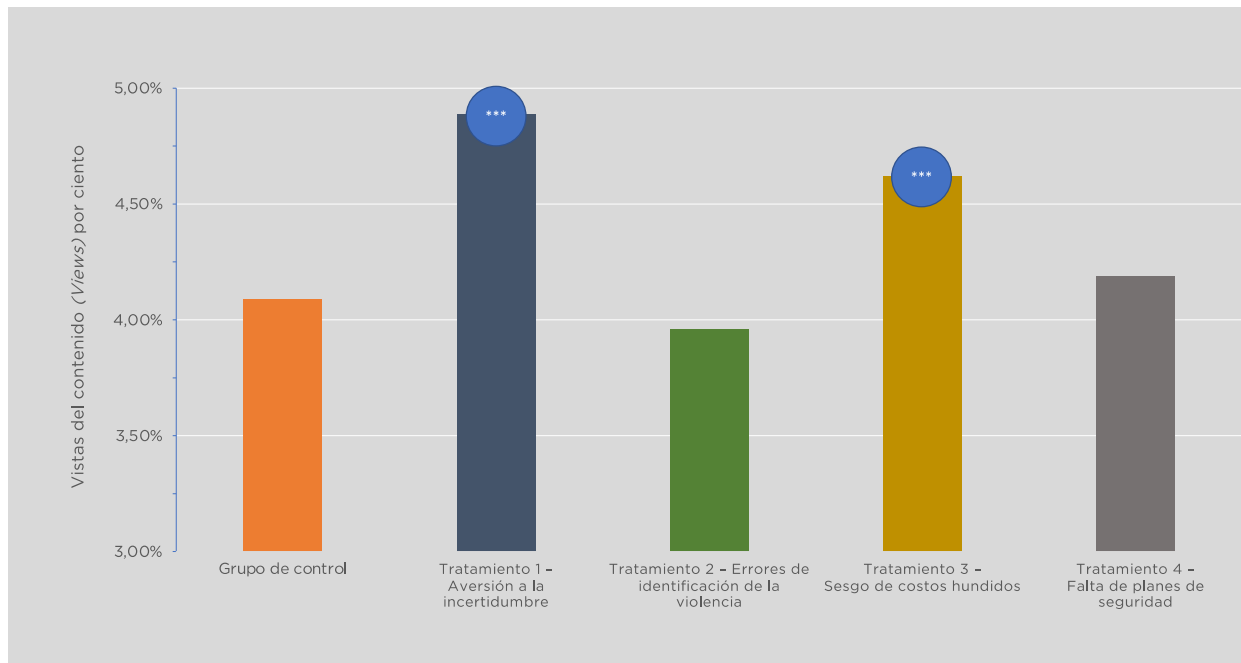
4.2.6 Resultados

Los resultados indican que las intervenciones basadas en las ciencias del comportamiento pueden tener un efecto positivo significativo en la probabilidad de que las mujeres busquen ayuda. Las probabilidades predichas acerca de que las mujeres del primer grupo de tratamiento (aversión a la incertidumbre) visitaran el sitio web de Ciudad Mujer (visitas de contenido) fueron 19,4% superiores que las registradas en el grupo de control, mientras que las de las mujeres del tercer grupo de tratamiento (costos hundidos) fueron un 12,9% más elevadas. Ambos resultados son significativos al 1% y están ajustados por comparaciones múltiples. El segundo grupo de tratamiento (formas de violencia) y el cuarto (intenciones de aplicación) no alcanzaron los umbrales de significación estadística (Figura 8).

Los cuatro brazos de tratamiento están asociados con aumentos significativos y positivos en el número de mujeres que pulsaron en los canales de contacto de Ciudad Mujer, en comparación con el grupo de control (Figura 9). Aunque los niveles generales de contacto fueron bajos (0,07 por ciento en el grupo de control), entre las mujeres que recibieron el tratamiento de costo oculto las probabilidades de pulsar en el botón respectivo fueron de más del doble.

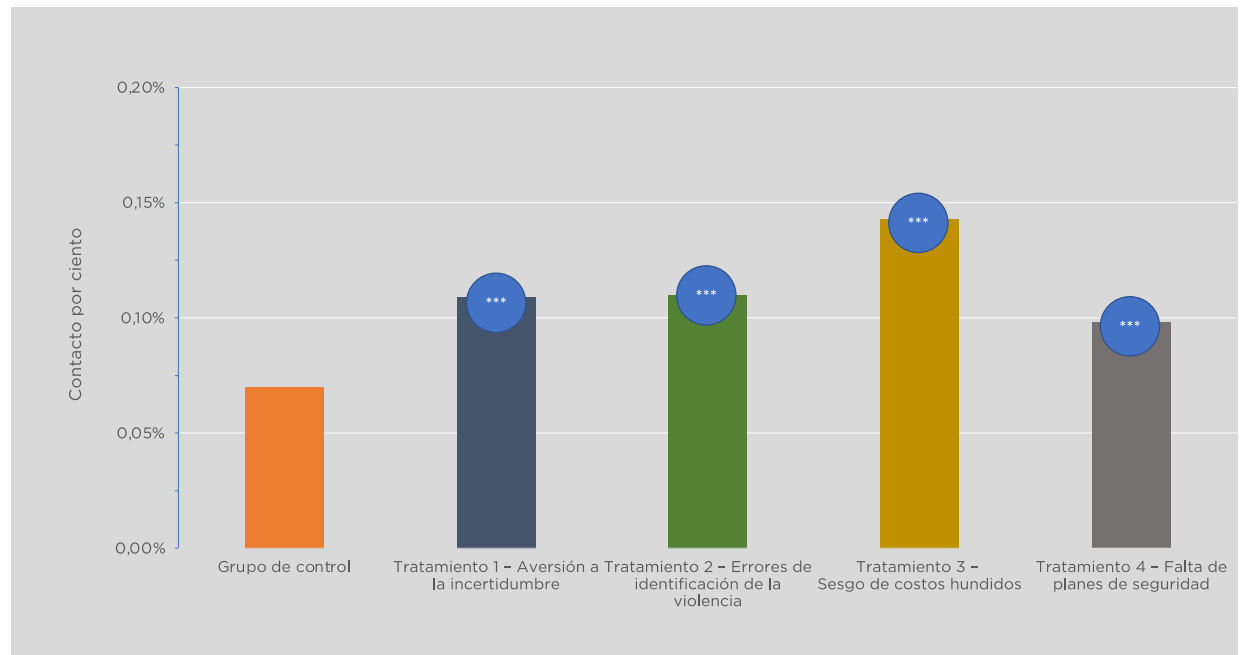
El análisis exploratorio de subgrupos muestra que la probabilidad de ver contenidos fue mayor para las categorías de más edad que para las jóvenes. Mientras que para las mujeres más jóvenes mostrar las distintas formas de violencia (segundo grupo de tratamiento) fue la medida más exitosa, para las categorías de mayor edad la más prometedora fue el abordaje de aversión a la incertidumbre (primer grupo de tratamiento).

Figura 8. Efectos del tratamiento en el número de vistas al contenido



*, ** y *** denotan una significación estadística al nivel de 10%, 5% y 1%, respectivamente.

Figura 9. Efectos del tratamiento en el intento de establecer contacto



*, ** y *** denotan una significación estadística al nivel de 10%, 5% y 1%, respectivamente.

4.2.7 Aprendizajes

Este estudio mostró un enfoque viable e informado por las ciencias del comportamiento para alentar a las sobrevivientes de la violencia contra la mujer para que busquen ayuda. Al combinar información cualitativa y cuantitativa, el diseño de este estudio demostró ser muy útil para probar diferentes alternativas antes de proceder a desplegarlo en ámbito nacional.

Las redes sociales son una herramienta útil para llegar a las mujeres sobrevivientes de la violencia de género en situaciones de crisis como la pandemia de COVID-19. Los resultados indican la necesidad de ensayar diferentes mensajes antes de lanzar campañas nacionales. Los experimentos en línea son una herramienta ampliamente disponible. En este estudio, los mensajes más eficaces (aversión a la incertidumbre y costos hundidos) se incluyeron a una campaña de comunicación nacional a través de anuncios de radio y televisión.

Las intervenciones futuras dirigidas a aumentar la probabilidad de que las mujeres actúen contra la violencia de género pueden aprovechar el resultado de este estudio: el énfasis positivo (oportunidades futuras, etc.) podría ser más eficaz que el de las que se apoyan en un mensaje negativo.

5. Reflexiones finales

La evidencia científica que se presenta en este documento indica que las ciencias del comportamiento pueden contribuir a cerrar la brecha de género. Existe una amplia variedad de herramientas disponibles, tales como modelos o ejemplos a seguir y otros efectos de pares, así como microincentivos y capacitaciones en habilidades socioemocionales, entre otros métodos que ayudan combatir todas aquellas creencias, patrones culturales y normas sociales que todavía limitan los avances que América Latina, el Caribe y el mundo en general necesitan en materia de equidad de género. La crisis del COVID-19 solo hizo más evidente la enorme necesidad de continuar los esfuerzos encaminados a reducir las disparidades de género en diversos contextos.

Las intervenciones que aprovechan las ciencias del comportamiento, si bien no son en su mayoría de bajo costo, sí producen resultados notables, y por eso se las considera sumamente eficientes en función de los costos. No obstante, es preciso señalar que, por sí solas, no producen resultados mágicos. Las intervenciones conductuales no existen en el vacío y deben complementarse con otras herramientas de política más tradicionales. Un Gobierno o una municipalidad que usa modelos a seguir en una campaña de comunicaciones para aumentar la

participación de las mujeres en actividades productivas también debe asegurar que aquella tenga acceso a la tierra, a recursos productivos y también a crédito, además de brindarles servicios y apoyo para el cuidado infantil. El éxito de las capacitaciones en habilidades tanto socioemocionales como específicas para incrementar la participación de las mujeres en redes comunitarias y en posiciones de liderazgo dependerá de ello y de que cuenten con medios de transporte seguros para que puedan acudir a los entrenamientos.

También se debe destacar la importancia del acceso a la información. Cuanta más información disponible haya, mayores serán las posibilidades de diseñar las intervenciones correctas. Es igualmente necesario resaltar que no existen “recetas exactas” para reducir la brecha de género y que no todas las intervenciones producen buenos resultados. Por lo general solo se habla de aquellas que tuvieron éxito, pero pocas veces se sabe de intentos fallidos o contraproducentes. En el plano académico, esto es motivo suficiente para promover tanto la repetición de los estudios en diversos contextos, como la publicación de resultados nulos. En el plano de los Gobiernos, se espera que este conocimiento anime a los responsables por la formulación de políticas a invertir fuertemente en el diagnóstico, diseño y evaluación de las intervenciones. Como bien lo señalan Castro y Scartascini (2014), al diseñar e implementar intervenciones conductuales “el diablo está en los detalles”.

La evidencia empírica presentada en esta nota sustenta un argumento sólido para que se incluyan las ciencias del comportamiento como un componente intrínseco del diseño y la ejecución de cualquier proyecto, programa o política pública que apunte a reducir la brecha de género. El Grupo de Trabajo en Economía del Comportamiento del BID impulsa estos esfuerzos y posiciona al organismo como un referente de conocimiento en la región.

En el BID estamos convencidos de que el uso de las ciencias del comportamiento en todos nuestros proyectos puede acercarnos a la equidad de género y continuar mejorando las vidas de las ciudadanas de América Latina y el Caribe.

Referencias

- Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P. y Martinez, S. (2017). Living Up to Expectations: How Job Training Made Women Better Off and Men Worse Off (No. w23264). National Bureau of Economic Research.
- Andersson, M. B. (1994). *Sexual selection*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Adoho, F., Chakravarty, S., Korkoyah, D. T., Lundberg, M. y Tasneem, A. (2014). The Impact of an Adolescent Girls Employment Program: The EPAG Project in Liberia. The World Bank.
- Agogu  , M. y Parguel, B. (2020). Nudging Individuals' Creativity Using Social Labeling. *PloS one*, 15(2), e0228961.
- Alesina, A., Giuliano, P. y Nunn, N. (2013). On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2): 469-530.
- Aloud, M. E., S. Al-Rashood, I. Ganguli y B. Zafar (2020). Information and Social Norms: Experimental Evidence on the Labor Market Aspirations of Saudi Women. Documento de Trabajo. National Bureau of Economic Research.
- Archer, J. (2009). Does Sexual Selection Explain Human Sex Differences in Aggression? *Behavioral and Brain Sciences*, 32(3-4), 249-266.
- Ashraf, N., Bau, N., Low, C. y McGinn, K. (2020). Negotiating a Better Future: How Interpersonal Skills Facilitate Intergenerational Investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(2): 1095-1151.
- Atewologun, D., Cornish, T. y Tresh, F. (2018). Unconscious Bias Training: An Assessment of The Evidence for Effectiveness. Equality And Human Rights Commission Research Report Series.
- Ballen, C. J., Salehi, S. y Cotner, S. (2017). Exams Disadvantage Women in Introductory Biology. *PLoS one*, 12(10), e0186419.
- Banchefsky, S., Westfall, J., Park, B. y Judd, C. M. (2016). But You Don't Look Like a Scientist! Women Scientists with Feminine Appearance are Deemed Less Likely to be Scientists. *Sex Roles*, 75(3-4): 95-109.
- Bandiera, O., Buehren, N., Burgess, R., Goldstein, M., Gulesci, S., Rasul, I. y Sulaiman, M. (2020). Women's Empowerment in Action: Evidence From a Randomized Control Trial in Africa. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1): 210-59.

- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. En V. S. Ramachaudran, editor. *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4, pp. 71–82). New York: Academic Press.
- (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company, p. 382.
- Banerjee, A. V. y Mullainathan, S. (2008). Limited Attention and Income Distribution. *American Economic Review*, 98(2): 489-93.
- Barber, B. M. y Odean, T. (2001). Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1): 261-292.
- Batista, C. y J. Seither (2019). Reference Points and Micro-Entrepreneurship. Trabajo presentado durante la conferencia NOVAFRICA sobre economía del desarrollo en 2019.
- Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R. y Topalova, P. (2009). Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias? *The Quarterly Journal of Economics*, 124(4): 1497-1540.
- Beaman, L., Duflo, E., Pande, R. y Topalova, P. (2012). Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India. *Science*, 335(6068): 582-586.
- Bellatin, P., Wills-Silva, M., Bustin, C., Bustelo, M., Hidalgo N. 2021. Behavioral Insights and Gender-Based Violence Prevention: Evidence from a Facebook Trial in Honduras? *The Behavioral Economics Guide*.
- Bettinger, E. P., B. T. Long, P. Oreopoulos, y L. Sanbonmatsu (2012). The Role of Application Assistance and Information in College Decisions: Results from the H&R Block FAFSA Experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 127 (3): 1205–1242.
- Bieg, M., Goetz, T., Wolter, I. y Hall, N. C. (2015). Gender Stereotype Endorsement Differentially Predicts Girls' and Boys' Trait-State Discrepancy in Math Anxiety. *Frontiers In Psychology*, 6, 1404.
- Blau, F. D., Currie, J. M., Croson, R. T. A. y Ginther, D. K. (2010). Can Mentoring Help Female Assistant Professors? Interim Results from a Randomized Trial. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 100(2): 348–352.
- Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N. y Shleifer, A. (2019). Beliefs about Gender. *American Economic Review*, 109(3): 739-73.
- Brooks, W., K. Donovan y T.R. Johnson (2018). Mentors or Teachers? Microenterprise Training in Kenya. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(4): 196–221.

- Brown, R. P. y Josephs, R. A. (1999). A Burden of Proof: Stereotype Relevance and Gender Differences in Math Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2): 246.
- Bottan, N., Hoffmann, B., y D. Vera-Cossio (2020). Encuesta coronavirus BID/Cornell. <https://publications.iadb.org/es/encuesta-coronavirus-bidcornell>
- Buehren, N., Goldstein, M., Vasilaky, K. N., Leonard, K. L., Montalvao, J. y Vasilaky, K. (2016). Women's Empowerment, Sibling Rivalry, and Competitiveness: Evidence from a Lab Experiment and a Randomized Control Trial in Uganda. World Bank Policy Research Working Paper (7699).
- Bursztyn, L., González, A. L. y Yanagizawa-Drott, D. (2020). Misperceived Social Norms: Women Working Outside the Home in Saudi Arabia. *American Economic Review*, 110(10): 2997-3029.
- Buser, T., Niederle, M. y Oosterbeek, H. (2014). Gender, Competitiveness, and Career Choices. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(3): 1409-1447.
- Buss, D. M. (1995). Psychological Sex Differences: Origins through Sexual Selection.
- Buss, D. M. y Kenrick, D. T. (1998). "Evolutionary Social Psychology." En D. T. Gilbert, S. T. Fiske G. Lindzey (eds.) *The Handbook of Social Psychology*. 4th Edn. Vol. 2. Boston: McGraw-Hill, 982–1026.
- Buss, D. M. y Schmitt, D. P. (1993). Sexual Strategies Theory: An Evolutionary Perspective on Human Mating. *Psychological Review*, 100(2), 204.
- (2011). Evolutionary Psychology and Feminism. *Sex Roles*, 64(9), 768-787.
- Cárdenas, J. C., Dreber, A., Von Essen, E. y Ranehill, E. (2012). Gender Differences in Competitiveness and Risk Taking: Comparing Children in Colombia and Sweden. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1): 11-23.
- CARE y ONU Mujeres (2020). Análisis rápido de género para la emergencia de COVID-19 en ALC.
- Cassady, J. C. (2004). The Influence of Cognitive Test Anxiety across the Learning–testing Cycle. *Learning and Instruction*, 14(6), 569-592.
- Castleman, B. y Page, L. C., (2015), Summer Nudging: Can Personalized Text Messages and Peer Mentor Outreach Increase College Going Among Low-Income High School Graduates?, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 115, edición C: 144-160.

- Castro, L. y Scartascini, C. (2014). The Devil is in the Details: Policy Design Lessons from Field Experiments in the Pampas. Policy Brief, IDB-PB-232, Inter-American Development Bank.
- CEPAL (2020). The Social Challenge in Times of COVID-19. Consultado en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45544/1/S2000324_en.pdf
- Chapell, M. S., Blanding, Z. B., Silverstein, M. E., Takahashi, M., Newman, B., Gubi, A. y McCann, N. (2005). Test Anxiety and Academic Performance in Undergraduate and Graduate Students. *Journal of Educational Psychology*, 97(2): 268.
- Charness, G. y Gneezy, U. (2012). Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1): 50-58.
- Claro, S., Paunesku, D. y Dweck, C. S. (2016). Growth Mindset Tempers the Effects of Poverty on Academic Achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(31): 8664-8668.
- Cohen, G. L. y Sherman, D. K. (2014). The Psychology of Change: Self-Affirmation and Social Psychological Intervention. *Annual Review of Psychology*, 65: 333-371.
- Cornelissen G, Dewitte S, Warlop L. y Yzerbyt V. (2007). Whatever People Say I Am, That's What I Am: Social Labeling as A Social Marketing Tool. *International Journal of Research in Marketing*, 24(4): 278-88.
- Correll, S. J. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-assessments. *American Journal of Sociology*, 10(6): 1691-1730.
- Creswell, J. D., Dutcher, J. M. , Klein W. M. P, Harris, P. R. y Levine, J. M. (2013) Self-Affirmation Improves Problem-Solving under Stress. *PLoS ONE* 8(5): e62593.
- Creswell, J. D., Welch, W. T., Taylor, S. E., Sherman, D. K., Gruenewald, T. L. y Mann, T. (2005). Affirmation of Personal Values Buffers Neuroendocrine and Psychological Stress Responses. *Psychological Science*, 16(11): 846-851.
- Croson, R. y Uri, G. 2009. Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2): 1-27.
- Dalton, J. J. y Glenwick, D. S. (2009). Effects of Expressive Writing on Standardized Graduate Entrance Exam Performance and Physical Health Functioning. *The Journal of Psychology*, 143(3): 279-292.

- Dar-Nimrod, I. y Heine, S. J. (2011). Genetic Essentialism: On the Deceptive Determinism of DNA. *Psychological Bulletin*, 137(5): 800.
- Dean, J. T. y Jayachandran, S. (2019): Changing Family Attitudes to Promote Female Employment. En *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 109: 138–42
- De Mel, S., McKenzie, D. y Woodruff, C. (2008): Returns to Capital in Microenterprises: Evidence from a Field Experiment, *Quarterly Journal of Economics*, 123: 1329–1372
- (2014). Business Training and Female Enterprise Start-up, Growth, and Dynamics: Experimental Evidence from Sri Lanka. *Journal of Development Economics*, 106: 199–210.
- Dean, M., Kibris, Ö. y Masatlioglu, Y. (2017). Limited Attention and Status Quo Bias. *Journal of Economic Theory*, 169: 93–127.
- Del Giudice, M. D., Gangestad, S. W. y Kaplan, H. S. (2015). Life History Theory and Evolutionary Psychology.” En D. M. Buss (ed.). *The Handbook of Evolutionary Psychology*. New York, NY: Wiley, pp. 88–114.
- Dennehy, T. C. y Dasgupta, N. (2017). Female Peer Mentors Early in College Increase Women’s Positive Academic Experiences and Retention in Engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 114(23): 5964–5969.
- Dhar, D., Jain, T. y Jayachandran, S. (2018). Reshaping Adolescents' Gender Attitudes: Evidence From a School-Based Experiment in India (No. w25331). National Bureau of Economic Research.
- Doherty, J. H. y Wenderoth, M. P. (2017). Implementing an Expressive Writing Intervention for Test Anxiety in a Large College Course. *Journal Of Microbiology & Biology Education*, 18(2).
- Dweck, C. (2016). What Having a “Growth Mindset” Actually Means. *Harvard Business Review*, 13: 213–226.
- Dweck, C. S. y Leggett, E. L. (1988). A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review*, 95(2), 256.
- Ebert, I. D., Steffens, M. C. y Kroth, A. (2014). Warm, but Maybe not so Competent?—Contemporary Implicit Stereotypes of Women and Men in Germany. *Sex Roles*, 70(9–10): 359–375.

- Eble, A. y Hu, F. (2017). Stereotypes, Role Models, and the Formation of Beliefs. Documento de Trabajo CDEP-CGEG 43, New York.
- (2018). The Sins of the Parents: Persistence of Gender Bias Across Generations and the Gender Gap in Math Performance. Documento de Trabajo CDEP-CGEG 53, New York.
- Eccles, J. S. (1998). Perceived Control and the Development of Academic Motivation. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 63(2-3): 221–231.
- Eckel, C. C. y Grossman, P. J. (2008). Men, Women and Risk Aversion: Experimental Evidence. *Handbook of Experimental Economics Results*, 1: 1061-1073.
- Evans, C. D. y Diekmann, A. B. (2009). On Motivated Role Selection: Gender Beliefs, Distant Goals, and Career Interest. *Psychology of Women Quarterly*, 33(2), 235-249.
- Fafchamps, M., McKenzie, D., Quinn, S. y Woodruff, C. (2014): Microenterprise Growth and the Flypaper Effect: Evidence from a Randomized Experiment in Ghana, *Journal of Development Economics*, 106: 211–226.
- Field, E., Jayachandran, S., y Pande, R. (2010). Do Traditional Institutions Constrain Female Entrepreneurship? A Field Experiment on Business Training in India. *American Economic Review*, 100(2): 125-29.
- Field, E., Pande, R., Rigol, N., Schaner, S. y Moore, C.T. (2020): “On Her Own Account: How Strengthening Women’s Financial Control Impacts Labor Supply and Gender Norms. Documento de Trabajo. Yale University.
- Field, E., Jayachandran, S., Pande, R. y Rigol, N (2016). Friendship at Work: Can Peer Effects Catalyze Female Entrepreneurship? *American Economic Journal: Economic Policy*, 8: 125–53.
- Flory, J. A., Leibbrandt, A. y List, J. A. (2015). Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions. *The Review of Economic Studies*, 82(1): 122-155.
- Fox, C. R. y Tversky, A. (1995). Ambiguity Aversion and Comparative Ignorance. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(3): 585–60.
- Gneezy, U. y Rustichini, A. (2004). Gender and Competition at a Young Age. *American Economic Review*, 94(2): 377-381.

- Gneezy, U., Leonard, K. L. y List, J. A. (2009). Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society. *Econometrica*, 77(5): 1637-1664.
- Goetz, T., Bieg, M., Lüdtke, O., Pekrun, R. y Hall, N. C. (2013). Do Girls Really Experience More Anxiety in Mathematics?. *Psychological Science*, 24(10): 2079-2087.
- Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D. y Vishwanath, T. (2016). The Impact of Soft Skills Training on Female Youth Employment: Evidence from a Randomized Experiment in Jordan. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1): 1-23.
- Grunspan, D. Z., Eddy, S. L., Brownell, S. E., Wiggins, B. L., Crowe, A. J. y Goodreau, S. M. (2016). Males Under-estimate Academic Performance of their Female Peers in Undergraduate Biology Classrooms. *PloS One*, 11(2), e0148405.
- Hannon, B. (2012). Test Anxiety and Performance-avoidance Goals Explain Gender Differences In SAT-V, SAT-M, and Overall SAT Scores. *Personality and Individual Differences*, 53(7): 816-820.
- Harris, R. B., Grunspan, D. Z., Pelch, M. A., Fernandes, G., Ramirez, G. y Freeman, S. (2019). Can Test Anxiety Interventions Alleviate a Gender Gap in an Undergraduate STEM Course? *CBE—Life Sciences Education*, 18(3), ar35.
- Hembree, R. (1988). Correlates, Causes, Effects, and Treatment of Test Anxiety. *Review of Educational Research*, 58(1): 47-77.
- Huang, C. (2013). Gender Differences in Academic Self-Efficacy: A Meta-analysis. *European Journal of Psychology of Education*, 28(1), 1-35.
- Inzlicht, M. y Ben-Zeev, T. (2000). A Threatening Intellectual Environment: Why Females Are Susceptible to Experiencing Problem-solving Deficits in the Presence of Males. *Psychological Science*, 11(5): 365-371.
- Jamieson, J. P., Mendes, W. B. y Nock, M. K. (2013). Improving Acute Stress Responses: The Power of Reappraisal. Current Directions in *Psychological Science*, 22(1): 51-56.
- Jamieson, J. P., Mendes, W. B., Blackstock, E. y Schmader, T. (2010). Turning the Knots in your Stomach into Bows: Reappraising Arousal Improves Performance on the GRE. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 46(1): 208-212.
- Jouini, E. , Karehnke, P. y Napp, C. (2018). Stereotypes, Underconfidence and Decision-making with an Application to Gender and Math. *Journal Of Economic Behavior & Organization*, 148: 34-45.

- Kahneman, D. (2003). A Perspective on Judgment and Choice: Mapping Bounded Rationality. *American Psychologist*, 58(9): 697.
- Kalsi, P. (2017). Seeing Is Believing: Can Increasing the Number of Female Leaders Reduce Sex Selection in Rural India? *Journal of Development Economics*, 126: 1–18.
- Kamas, L. y Preston, A. (2012). The Importance of Being Confident; Gender, Career Choice, and Willingness to Compete. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1): 82-97.
- Kofoed, M. S. y McGovney, E. (2019). The Effect of Same-gender or Same-race Role Models on Occupation Choice: Evidence from Randomly Assigned Mentors at West Point. *Journal of Human Resources*, 54(2): 430–467.
- Lafortune, J., Riutort, J. y Tessada, J. (2018): Role Models or Individual Consulting: The Impact of Personalizing Micro-Entrepreneurship Training. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10: 222–45.
- Lepowsky, M. A. (1993). *Fruit of the Motherland: Gender in an Egalitarian Society*. New York, NY: Columbia University Press.
- Lexartza Artza, L., Chaves Groh, M. J., Carcedo Cabañas, A. y Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Perú: Organización Internacional de Trabajo.
- Lockwood, P. y Kunda, Z. (1997). Superstars and me: Predicting the Impact of Role Models on The Self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1): 91–103.
- Macours, K. y Vakis, R (2014). Changing Households' Investment Behaviour through Social Interactions with Local Leaders: Evidence from a Randomised Transfer Programme. *Economic Journal*, 124(576): 607–33
- Mani, A. y Riley, E. (2019). Social Networks, Role Models, Peer Effects, and Aspirations. Documento de Trabajo 2019/120. UNU-WIDER, Helsinki.
- Marlowe, F. (2000). Paternal Investment and the Human Mating System. *Behavioural Processes*, 51(1-3): 45-61.
- Martens, A., Johns, M., Greenberg, J. y Schimel, J. (2006). Combating Stereotype Threat: The Effect of Self-affirmation on Women's Intellectual Performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(2): 236-243.
- Meichenbaum, D. H. (1971). Examination of Model Characteristics in Reducing Avoidance Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17(3): 298–307.

- McGuire, K. M. B., Greenberg, M. y Gevirtz, R. (2005). Autonomic Effects of Expressive Writing in Individuals with Elevated Blood Pressure. *Journal of Health Psychology*, 10(2): 197–209.
- McKelway, Madeline (2020). Women’s Employment in India: Intra-Household and Intra-Personal Constraints. MIT. Mimeo.
- McLean, C. P., Asnaani, A., Litz, B. T. y Hofmann, S. G. (2011). Gender Differences in Anxiety Disorders: Prevalence, Course of Illness, Comorbidity and Burden of Illness. *Journal of Psychiatric Research*, 45(8): 1027-1035.
- McQueen A. y Klein, W. M. (2006) Experimental Manipulations of Self-Affirmation: A Systematic Review. *Self and Identity* 5: 289–354
- Miller, D. I., Eagly, A. H. y Linn, M. C. (2015). Women’s Representation in Science Predicts National Gender-science Stereotypes: Evidence from 66 Nations. *Journal of Educational Psychology*, 107(3): 631–644.
- Miyake, A., Kost-Smith, L. E., Finkelstein, N. D., Pollock, S. J., Cohen, G. L. e Ito, T. A. (2010). Reducing the Gender Achievement Gap in College Science: A Classroom Study of Values Affirmation. *Science*, 330(6008): 1234-1237.
- Nebel, J. M. (2015). Status Quo Bias, Rationality, and Conservatism about Value. *Ethics*, 125(2): 449-476.
- Nguyen, T. (2008). Information, Role Models and Perceived Returns to Education: Experimental Evidence from Madagascar. Brief 81381. World Bank, Washington, DC.
- Niederle, M. (2017). A Gender Agenda: A Progress Report on Competitiveness. *American Economic Review*, 107(5): 115-19.
- Niederle, M. y Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3): 1067-1101.
- (2010). Explaining The Gender Gap in Math Test Scores: The Role of Competition. *Journal of Economic Perspectives*, 24(2): 129-44.
- Núñez-Peña, M. I., Suárez-Pellicioni, M. y Bono, R. (2016). Gender Differences in Test Anxiety and Their Impact on Higher Education Students’ Academic Achievement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 228: 154-160.

- OHCHR (2014). Gender Stereotypes and Stereotyping and Women's Rights. Consultado en https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf
- OIT. (2017). Panorama Laboral 2017. América Latina y El Caribe. Lima, Perú. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf
- ONU Mujeres (2020). Bello, A. Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe. ONU Mujeres. Disponible en <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/09/mujeres%20en%20stem%20onu%20mujeres%20unesco%20sp32922.pdf?la=es&vs=4703> (2020).
- Outes-León, I., Sánchez, A. y Vakis, R. (2020). The Power of Believing You Can Get Smarter: The Impact of a Growth-Mindset Intervention on Academic Achievement in Peru. The World Bank.
- Paredes, V. (2014). A Teacher Like Me or A Student Like Me? Role Model Versus Teacher Bias Effect. *Economics of Education Review*, 39: 38-49.
- Pennebaker, J. y Chung, C. (2007). Expressive Writing, Emotional Upheavals, and Health. En H. Friedman y R. Silver, editores. *Handbook of Health Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Plomin, R., DeFries, J. C., Knopik, V. S. y Neiderhiser, J. M. (2016). Top 10 Replicated Findings from Behavioral Genetics. *Perspectives on Psychological Science*, 11(1): 3-23.
- Porter, C. y Serra, D. (2019). Gender Differences in the Choice of Major: The Importance of Female Role Models. *American Economic Journal: Applied Economics*. Disponible en <https://scholar.harvard.edu/goldin/UWE>.
- Prillaman, S. A. (2017). Strength In Numbers: How Women's Groups Close India's Political Gender Gap. Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab. Documento de Trabajo. Disponible en https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/research-paper/StrengtheningNumbers_Oct2017.pdf
- Puts, D. A. (2010). Beauty and the Beast: Mechanisms of Sexual Selection in Humans. *Evolution and Human Behavior*, 31(3): 157-175.
- Ramirez, G. y Beilock, S. L. (2011). Writing about Testing Worries Boosts Exam Performance in The Classroom. *Science*, 331(6014): 211-213.

- IDB. S.f. Nudging Vulnerable Youth into Higher Education with a Gender Approach. Disponible en <https://behavioral.iadb.org/index.php/en/our-projects/nudging-vulnerable-youth-higher-education-gender-approach>
- Reuben, E., Sapienza, P. y Zingales, L. (2014). How Stereotypes Impair Women's Careers in Science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12): 4403-4408.
- (2015). Taste for Competition and the Gender Gap Among Young Business Professionals (No. w21695). National Bureau of Economic Research.
- Reuben, E., Wiswall, M. y Zafar, B. (2017). Preferences and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender. *The Economic Journal*, 127(604).
- Riley, E. (2017). Role Models in Movies: The Impact of Queen of Katwe on Students' Educational Attainment (No. 2017-13). Centre for the Study of African Economies, University of Oxford.
- (2020): Resisting Sharing Pressure in the Household Using Mobile Money: Experimental Evidence on Microenterprise Investment in Uganda. Documento de Trabajo. Oxford University.
- Saccardo, S., Pietrasz, A. y Gneezy, U. (2018). On the Size of the Gender Difference in Competitiveness. *Management Science*, 64, 4: 1541-1554
- Samuelson, W. y Zeckhauser, R. (1988). Status Quo Bias in Decision Making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1): 7-59.
- Sanders, M., Chande, R., Kozman, E. y Leunig, T. (2018). Can Role Models Help Encourage Young People to Apply to (Selective) Universities: Evidence from a Large-Scale English Field Experiment. Disponible en SSRN 3305176.
- Sherman D. K. y Cohen G. L. (2006) The Psychology of Self-Defense: Self-Affirmation Theory. En Zanna M. P., editores. *Advances In Experimental Social Psychology*. San Diego, CA: Academic Press, Vol. 38: 183-242.
- Shih, M., Pittinsky, T. L. y Ambady, N. (1999). Stereotype Susceptibility: Identity Salience and Shifts in Quantitative Performance. *Psychological Science*, 10(1): 80-83.
- Shurchkov, O. (2012). Under Pressure: Gender Differences in Output Quality and Quantity Under Competition and Time Constraints. *Journal of the European Economic Association*, 10(5): 1189-1213.

- Spencer, S. J., Steele, C. M. y Quinn, D. M. (1999). Stereotype Threat and Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1): 4-28.
- Steele, C. M. (1988) The Psychology of Self-Affirmation: Sustaining the Integrity of The Self. *Advances in Experimental Social Psychology* 21: 261–302
- (1997). A Threat In the Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance. *American Psychologist*, 52(6): 613.
- Swain, R.B. y Wallentin, F. Y. (2009). Does Microfinance Empower Women? Evidence from Self-help Groups in India. *International Review of Applied Economics*, 23(5): 541–56.
- Trivers, R. L. (2017). Parental Investment and Sexual Selection (pp. 136-179). En B. G. Campbell. *Sexual Selection and the Descent of Man. The Darwinian Pivot*. New York: Routledge.
- Tversky, A. y Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185(4157): 1124–113.
- Walton, G. M., Logel, C., Peach, J. M., Spencer, S. J. y Zanna, M. P. (2015). Two Brief Interventions to Mitigate a “Chilly Climate” Transform Women’s Experience, Relationships, and Achievement in Engineering. *Journal of Educational Psychology*, 107(2): 468.
- Wood, W.; Eagly, A. H. (2002). "A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex difference". *Psychological Bulletin*. 128 (5): 699–727.
- World Economic Forum (2021). Global Gender Gap Report 2021. Disponible en http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- Zhu, N. y Chang, L. (2019). Evolved but not Fixed: A Life History Account of Gender Roles and Gender Inequality. *Frontiers in Psychology*, 10: 1709.
- Zeidner, M. y Schleyer, E. J. (1999). The Big-fish–little-pond Effect for Academic Self-concept, Test Anxiety, and School Grades in Gifted Children. *Contemporary Educational Psychology*, 24(4): 305-329.