



## Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONUMUJERES)

### Tópico B. Estrategias para contrarrestar la penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad en el ámbito laboral

#### **Introducción:**

Existe una brecha de género importante como consecuencia de las desigualdades entre hombres y mujeres. Esta situación ha propiciado que las mujeres enfrenten desafíos significativos en distintos ámbitos, incluyendo el laboral, donde la maternidad en particular se ha convertido injustificadamente en motivo de desventaja, discriminación, marginación y exclusión. Esto debido a que las mujeres enfrentan prejuicios que limitan sus oportunidades profesionales y perjudican su desempeño. En general, estos sesgos refuerzan los estereotipos acerca de su capacidad para equilibrar el trabajo y la familia, repercutiendo negativamente en su desarrollo laboral al privarlas de contrataciones, ascensos y asignación de proyectos, entre otras cosas.

En la actualidad, la problemática persiste. De acuerdo con un estudio realizado en España, por ejemplo, una de cada tres madres que trabajan en ese contexto han padecido discriminación o exclusión ocasionada por los estereotipos de género.<sup>1</sup> En este sentido, la percepción errónea de que las mujeres que son madres están menos comprometidas con su empleo no sólo les afecta a ellas, sino a las sociedades en su conjunto, puesto que obstaculiza el desarrollo económico y merma la posibilidad de consolidar espacios más equitativos y prósperos. Por lo tanto, es indispensable que la comunidad internacional promueva la implementación de estrategias y políticas inclusivas que ayuden a la formación de un entorno profesional más justo y libre de discriminación para todas las mujeres del mundo, especialmente aquéllas que maternan.

---

<sup>1</sup> Jan. *Una de cada tres madres trabajadoras ha sufrido discriminación al tener hijos*. El País, Madrid, 29/09/2020. En: <https://elpais.com/sociedad/2020-09-29/una-de-cada-tres-madres-trabajadoras-ha-sufrido-discriminacion-al-tener-hijos.html> (16/12/2024).





### Definición de conceptos:

- **Brechas de género:** diferencias entre hombres y mujeres en términos de su acceso a derechos, libertades, oportunidades y recursos, lo que se manifiesta en distintos ámbitos, como la educación, la salud, el empleo, la política, entre otros.
- **Discriminación sistémica:** comprende un patrón, una práctica, una política o un caso en el que la discriminación tiene un amplio impacto en un sector, una profesión, una empresa o un área geográfica.<sup>2</sup>
- **Exclusión:** marginación sistémica que enfrentan las personas privadas de distintos beneficios sociales al ser discriminadas como consecuencia de sus características inherentes o sus circunstancias, sobre todo en contextos de pobreza y carencias formativas.
- **Licencias por maternidad/paternidad:** permisos de ausencia en el medio laboral relacionados con el nacimiento de un bebé para recuperarse del parto, adaptarse a la nueva dinámica familiar y/o cuidar al recién nacido.<sup>3</sup>
- **Marginación:** situación de aislamiento en la que se encuentra una persona con respecto a las demás debido al trato social que recibe, lo que limita su acceso a servicios básicos y oportunidades.
- **Penalización por maternidad:** no es una sanción que se aplique formalmente, sino que se trata de una situación que enfrentan las mujeres cuando en una sociedad está arraigada la idea de que son menos competentes y comprometidas con el trabajo por su propensión a convertirse en madres, lo cual puede traducirse en menores ingresos para ellas u oportunidades de avance profesional limitadas.
- **Sesgos:** opinión o perspectiva no objetiva que influye en la capacidad de formar un juicio sobre algo o alguien.
- **Trabajo no remunerado:** aquél que se realiza sin recibir algún salario o ingreso económico a cambio, por lo que generalmente consiste en actividades relacionadas

---

<sup>2</sup> Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. *Discriminación Sistémica*. Gobierno de Estados Unidos, Washington D.C. “Sin fecha de actualización”. En: <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-sistemica> (16/12/2024).

<sup>3</sup> UNICEF. *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, Nueva York, 2020. (16/12/2024).





con el cuidado del hogar, o bien, de los hijos, adultos mayores, personas con discapacidad o algún otro que presente cierta dependencia.

**Problemática actual:**

La penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad en el ámbito laboral es una cuestión que afecta a miles de mujeres en todo el mundo. Se trata de un acto de discriminación que las expone a diversas limitaciones profesionales debido a su rol como madres. Específicamente, la penalización por maternidad puede evitar que las mujeres sean contratadas, ya sea porque son madres o porque potencialmente podrían serlo. En ese mismo sentido, también se asocia con que se les nieguen oportunidades para escalar en los organigramas profesionales, así como con la persistencia de brechas salariales.

La desigualdad laboral y las disparidades de género siempre han estado presentes, impactando negativamente tanto a las mujeres con hijos como a las mujeres con deseos de formar una familia. Los estereotipos generalizados al respecto se basan en el pensamiento colectivo de que las mujeres con hijos no podrán comprometerse de forma adecuada con su trabajo o no podrán asumir todas las responsabilidades laborales que se les otorgan. Sin embargo, no existe ninguna razón válida ni comprobada para discriminar a las mujeres y otorgarles una penalización implícita por estas razones, por lo que se debe eliminar esta práctica a nivel mundial.

Si bien las mujeres no deberían ser desaprobadas por elegir no convertirse en madres, tampoco deberían ser afectadas social, financiera y profesionalmente si deciden serlo. Por un lado, las mujeres merecen oportunidades laborales que contribuyan a su desarrollo pleno e integral de modo que puedan ser reconocidas y destacar en sus empleos. Por otro lado, las tareas domésticas no remuneradas, muchas veces relacionadas con el cuidado de las infancias, no deben ser algo exclusivo de las mujeres al grado que entorpezcan su desempeño profesional, sino que deben ser equilibradas y conceptualizadas como trabajos que tanto hombres como mujeres pueden hacer, incluyendo la corresponsabilidad de participar en la crianza de los hijos.





A pesar de que se han hecho avances legales y sociales al respecto, la cultura laboral sigue priorizando las largas jornadas y la disponibilidad constante y, dado que el trabajo no remunerado generalmente recae en las mujeres, se les impide alcanzar su máximo potencial en el ámbito profesional. Las madres, por ejemplo, regularmente experimentan penalizaciones salariales del 5% al 20% en promedio a nivel mundial, mientras que los hombres reciben un aumento salarial al tener hijos, pues se considera que necesitan más ingresos de modo que puedan proveer para un nuevo miembro en la familia.<sup>4</sup>

Además, cuando las mujeres tienen un hijo o se encuentran embarazadas, disminuyen las oportunidades laborales que se les presentan. Tienen un 38% menos de probabilidad de obtener un trabajo digno que se adapte a sus necesidades, incluso cuando su experiencia y habilidades laborales son dignas y aptas para el empleo.<sup>5</sup> Y en caso de conseguirlo, las creencias erróneas sobre la maternidad afectan significativamente la duración de los contratos laborales, puesto que después del primer año de tener un bebé suelen desempeñarse en empleos temporales o de tiempo parcial.

Ahora bien, a pesar de que la penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad es una tendencia que se observa a nivel global, se presenta de manera distinta dependiendo del contexto económico, cultural y social de cada región o país. Se muestran algunos ejemplos a continuación.

- **África Subsahariana y Asia Meridional:** la mayor limitación que enfrentan las mujeres en general son las barreras sociales que existen y la falta de una estructura laboral adecuada, puesto que la mayoría obtiene trabajos informales e irregulares. En este sentido, tener un hijo puede significar no ser aceptada en un empleo formal o padecer una penalización económica debido a que en estos países las licencias por maternidad son raras o inexistentes, lo cual perpetúa la discriminación sistémica al respecto.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Diamond. *The Motherhood Penalty in the Workplace*. Psychology Today, Estados Unidos, 13/02/2023. En: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/preparing-for-parenthood/202302/the-motherhood-penalty-in-the-workplace> (24/11/2024).

<sup>5</sup> Suayna, Bustelo. *¿Cómo impacta la maternidad en el trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe?*.

<sup>6</sup> ONU Mujeres. *Algunos datos que debería conocer*. Naciones Unidas, Nueva York. "Sin fecha de actualización". En:





- **Asia Oriental:** la cultura laboral intensiva y la falsa expectativa de que las mujeres seguramente abandonarán sus carreras tras casarse o tener hijos refuerzan la penalización laboral por maternidad. Menos del 5% de las mujeres japonesas, por ejemplo, ocupan altos cargos directivos después de la maternidad.<sup>7</sup>
- **Europa Occidental:** aunque países como Noruega y Suecia han implementado políticas inclusivas sobre el tema, en naciones como España y Alemania persisten brechas salariales significativas tras la maternidad. Un estudio realizado recientemente en España, por ejemplo, muestra que los ingresos que las mujeres perciben se reducen en un 11% después de tener hijos.<sup>8</sup>
- **Estados Unidos:** se trata de uno de los pocos países desarrollados que no ofrece licencia de maternidad remunerada a nivel federal, lo que obliga a muchas mujeres a abandonar sus empleos tras el nacimiento de un hijo. Asimismo, en cuanto a las mujeres que permanecen en el mercado de trabajo, las madres ganan en promedio un 80% del monto total que ganan los padres en puestos similares.<sup>9</sup>
- **América Latina y el Caribe:** aunque en las últimas décadas se han registrado avances significativos en lo que se refiere a la inclusión de las mujeres en el ámbito profesional, las disparidades de género persisten y la maternidad sigue siendo un motivo de discriminación laboral. En la región, tener un hijo menor que cinco años aumenta la brecha salarial de 28% a 40%. Además, es culturalmente complicado que las mujeres encuentren trabajos de remuneración equitativa o ejerzan cargos

---

[https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html?utm_source=chatgpt.com) (16/12/2024).

<sup>7</sup> Sustenomics. *El impacto de la maternidad en la brecha salarial de género según "The Child Penalty Atlas"*. Sustenomics, 18/06/2024. En: [https://sustenomics.com/el-impacto-de-la-maternidad-en-la-brecha-salarial-de-genero-segun-the-child-penalty-atlas/?utm\\_source=chatgpt.com](https://sustenomics.com/el-impacto-de-la-maternidad-en-la-brecha-salarial-de-genero-segun-the-child-penalty-atlas/?utm_source=chatgpt.com) (16/12/2024).

<sup>8</sup> Parlamento Europeo. *Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras (infografía)*. Parlamento Europeo, Europa, 12/04/2023. En: [https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/3/story/20200227STO73519/20200227STO73519\\_es.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/3/story/20200227STO73519/20200227STO73519_es.pdf?utm_source=chatgpt.com) (16/12/2024).

<sup>9</sup> ONU Mujeres. *Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial*. Naciones Unidas, Nueva York, 22/12/2024. En: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay> (16/12/2024).

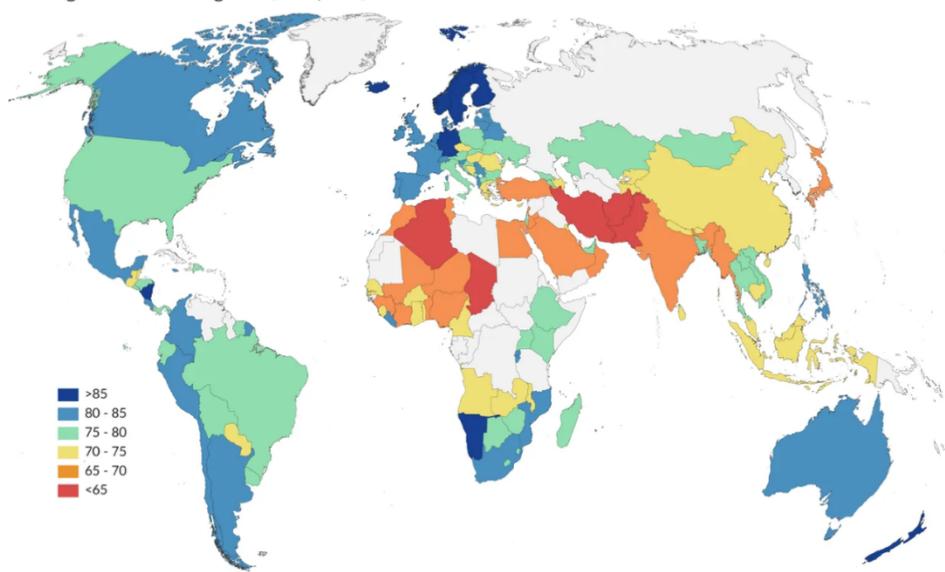




importantes, lo que las envuelve en un ciclo de dependencia económica.<sup>10</sup> De acuerdo con un estudio realizado en México, por ejemplo, las mujeres diariamente dedican tres veces más tiempo que los hombres a las tareas domésticas, incluyendo el cuidado de los hijos.<sup>11</sup>

### La desigualdad de género en el mundo

Índice global de brecha de género (0-100, 2023)



Autor: Álvaro Merino (2024) | Fuente: World Economic Forum (2023)

Figura 1. Índice global referente a la brecha de género en 2023.<sup>12</sup>

### Iniciativas tomadas a nivel internacional:

Se han implementado diversas iniciativas regionales e internacionales para contrarrestar la penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad. Destacan las siguientes...

#### Convenio Europeo de Derechos Humanos:

El tratado se firmó en Roma el 04 de noviembre de 1950 y sigue vigente. Se modifica constantemente, puesto que su principal objetivo es establecer, respaldar y proteger los

<sup>10</sup> Suayna, Bustelo. *¿Cómo impacta la maternidad en el trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe?*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Washington D.C., 25/04/2024. En: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/impacto-maternidad-en-el-trabajo-de-las-mujeres/> (24/11/2024).

<sup>11</sup> García. *La paradoja de la maternidad: el mercado laboral castiga a las madres y la sociedad a quienes no quieren serlo*. El Economista, México, 08/10/2021. En: <https://www.economista.com.mx/economia/La-paradoja-de-la-maternidad-el-mercado-laboral-castiga-a-las-madres-y-la-sociedad-a-quienes-no-quieren-serlo-20211008-0071.html> (16/12/2024).

<sup>12</sup> Merino, A. El mapa de la brecha de género en el mundo. El Orden Mundial, 2023. En: <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/mapa-brecha-genero-mundo/>. (24/11/2024).





derechos y libertades fundamentales de las personas. Se enfoca en la mejora de las condiciones de vida y reconoce los derechos de los individuos. En este sentido, su artículo 14 específicamente prohíbe cualquier forma de discriminación, incluyendo los tratos diferenciados en el empleo en contra de los trabajadores. Esta disposición debe interpretarse con perspectiva de género para procurar la protección de las mujeres que enfrentan la penalización relacionada con la maternidad.

#### Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación:

Este instrumento fue convocado en Ginebra el 25 de junio de 1958 y entró en vigor hasta el 15 de junio de 1960. Fue proclamado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, debido a la gran discriminación laboral que existe desde esos años. Contiene artículos que las naciones participantes deben acatar, los cuales establecen que cualquier tipo de discriminación debe ser sancionada, ya sea por motivos de raza, sexo, religión o ideología, entre otros.

Asimismo, el convenio resaltó la necesidad de fortalecer la cooperación gubernamental con organizaciones que respalden los derechos de los trabajadores e impulsó a los Estados parte a crear estrategias políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades laborales. En este sentido, las naciones adquirieron la obligación de promulgar leyes y programas educativos con consciencia sobre la problemática. Particularmente, este tratado establece que los despidos derivados de la maternidad son discriminatorios y no tienen justificación.<sup>13</sup>

#### Declaración y Plataforma de Acción de Beijing:

La declaración fue redactada en el año 1995 en China, en el marco de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer dirigida por ONUMJERES para prohibir cualquier tipo de discriminación contra las mujeres en los diferentes sectores sociales. En el ámbito laboral en específico, logró reducir la discriminación, promovió la igualdad salarial, destacó la importancia de eliminar las brechas salariales entre hombres y mujeres, propuso a los Estados miembro

---

<sup>13</sup> OIT. *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. OIT, Ginebra, 25/07/1958. (16/12/2024).





crear condiciones laborales más justas que respeten los derechos de las mujeres, y fomentó el acceso de las mujeres a empleos con base en la evaluación de sus habilidades y no en los prejuicios del colectivo. Adicionalmente, esta herramienta incita a los Estados parte a crear políticas que protejan los derechos de las trabajadoras que se enfrentan a condiciones discriminatorias en los sectores más vulnerables.<sup>14</sup>

#### Pacto Global de las Naciones Unidas:

Esta iniciativa voluntaria fue propuesta el 26 de junio de 2000 con el objetivo particular de procurar el respeto de los derechos humanos mediante la promoción de la responsabilidad social empresarial. Su principal intención fue concientizar y apoyar a las empresas para la generación de políticas sostenibles y responsables. Esencialmente, consiste en diez principios, uno de los cuales alienta la creación de normas laborales y prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo. De esta manera, logró fomentar la equidad de género mediante la implementación de políticas empresariales que buscan eliminar la discriminación en contra de las mujeres, garantizar la igualdad salarial y facilitar que las mujeres tengan acceso a puestos de liderazgo profesional. Actualmente, estas estrategias han sido adoptadas por muchas empresas transnacionales, contribuyendo a la promoción de los derechos laborales de las mujeres.<sup>15</sup>

#### Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC):

La coalición es dirigida por ONUMJERES, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Tiene como propósito apoyar a gobiernos, empresas, organizaciones y academias con el fin de lograr la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel global. Esta iniciativa ha contribuido a difundir programas y campañas para crear conciencia sobre la cuestión, así como a la mejora constante de los proyectos que han dado resultados positivos una vez

---

<sup>14</sup> ONU Mujeres. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Naciones Unidas, Nueva York, 2015. En: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration> (16/12/2024).

<sup>15</sup> ONU. *El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales*. Naciones Unidas, Nueva York, 25/07/2024. En: <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales> (16/12/2024).





implementados. En este sentido, se celebran conferencias y reuniones para examinar los programas en curso y determinar si realmente están generando avances en la materia.<sup>16</sup>

### Preguntas guía:

1. En tu delegación, ¿las mujeres generalmente enfrentan manifestaciones de discriminación, marginación o exclusión en el ámbito laboral? ¿En qué sentido?
2. ¿Hay cifras confiables que describan las brechas de género en el ámbito laboral que existen en tu delegación?
3. ¿Cómo afecta la penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad a las mujeres en tu delegación?
4. ¿Cuál es la postura de tu delegación con respecto a la penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad en el ámbito laboral?
5. En tu delegación, ¿cuáles son las repercusiones que esta problemática genera para la sociedad en su conjunto?
6. ¿Tu delegación ha implementado alguna ley, política o medida para reducir la discriminación que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral a nivel nacional? ¿Ha dado resultado?
7. ¿Tu delegación ha puesto en marcha acciones para contrarrestar específicamente la penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad en el ámbito laboral? ¿Cuáles han sido los resultados?
8. ¿Tu delegación participa en alguna iniciativa regional o internacional en beneficio de los derechos y las oportunidades profesionales de las mujeres?
9. ¿Tu delegación participa en alguna iniciativa regional o internacional para contrarrestar la penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad en el ámbito laboral?
10. ¿Qué otros actores del sistema internacional u organizaciones específicas pueden formar alianzas estratégicas con tu delegación para realizar esfuerzos conjuntos en

---

<sup>16</sup> Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. *Igualdad de salarios: Coalición internacional*. EPIC. “Sin fecha de actualización”. En: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/> (16/12/2024).





torno a la erradicación de la penalización vinculada a los sesgos sobre la maternidad en el ámbito laboral?

### Bibliografía:

- Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. *Igualdad de salarios: Coalición internacional*. EPIC. “Sin fecha de actualización”. En: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/es/> (16/12/2024).
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. *Discriminación Sistémica*. Gobierno de Estados Unidos, Washington D.C. “Sin fecha de actualización”. En: <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-sistemica> (16/12/2024).
- Diamond. *The Motherhood Penalty in the Workplace*. Psychology Today, Estados Unidos, 13/02/2023. En: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/preparing-for-parenthood/202302/the-motherhood-penalty-in-the-workplace> (24/11/2024).
- García. *La paradoja de la maternidad: el mercado laboral castiga a las madres y la sociedad a quienes no quieren serlo*. El Economista, México, 08/10/2021. En: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/La-paradoja-de-la-maternidad-el-mercado-laboral-castiga-a-las-madres-y-la-sociedad-a-quienes-no-quieren-serlo-20211008-0071.html> (16/12/2024).
- Jan. *Una de cada tres madres trabajadoras ha sufrido discriminación al tener hijos*. El País, Madrid, 29/09/2020. En: <https://elpais.com/sociedad/2020-09-29/una-de-cada-tres-madres-trabajadoras-ha-sufrido-discriminacion-al-tener-hijos.html> (16/12/2024).
- Merino, A. El mapa de la brecha de género en el mundo. El Orden Mundial, 2023. En: <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/mapa-brecha-genero-mundo/>. (24/11/2024).
- OIT. *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. OIT, Ginebra, 25/07/1958. (16/12/2024).
- ONU Mujeres. *Algunos datos que debería conocer*. Naciones Unidas, Nueva York. “Sin fecha de actualización”. En: [https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html?utm_source=chatgpt.com) (16/12/2024).





- ONU Mujeres. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. Naciones Unidas, Nueva York, 2015. En: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration> (16/12/2024).
- ONU Mujeres. *Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial*. Naciones Unidas, Nueva York, 22/12/2024. En: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay> (16/12/2024).
- ONU. *El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales*. Naciones Unidas, Nueva York, 25/07/2024. En: <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales> (16/12/2024).
- ONU. *Licencia por maternidad en América Latina, por debajo de Convenio de la OIT*. Naciones Unidas, Nueva York, 16/09/2011. En: <https://news.un.org/es/story/2011/09/1225711> (16/12/2024).
- Parlamento Europeo. *Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras (infografía)*. Parlamento Europeo, Europa, 12/04/2023. En: [https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/3/story/20200227STO73519/20200227STO73519\\_es.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/3/story/20200227STO73519/20200227STO73519_es.pdf?utm_source=chatgpt.com) (16/12/2024).
- Suayna, Bustelo. *¿Cómo impacta la maternidad en el trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe?*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Washington D.C., 25/04/2024. En: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/impacto-maternidad-en-el-trabajo-de-las-mujeres/> (24/11/2024).
- Sustenomics. *El impacto de la maternidad en la brecha salarial de género según "The Child Penalty Atlas"*. Sustenomics, 18/06/2024. En: [https://sustenomics.com/el-impacto-de-la-maternidad-en-la-brecha-salarial-de-genero-segun-the-child-penalty-atlas/?utm\\_source=chatgpt.com](https://sustenomics.com/el-impacto-de-la-maternidad-en-la-brecha-salarial-de-genero-segun-the-child-penalty-atlas/?utm_source=chatgpt.com) (16/12/2024).
- UNICEF. *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, Nueva York, 2020. (16/12/2024).

