

TEMA DE ANÁLISIS

Brechas de Género en el Sistema
Previsional Chileno



noviembre 2025

Brechas de Género en el Sistema Previsional Chileno

Las brechas de género en las pensiones reflejan desigualdades persistentes en el mercado laboral y en las trayectorias contributivas de hombres y mujeres. Analizar su magnitud, sus determinantes y su evolución reciente permite comprender mejor los desafíos estructurales del sistema previsional chileno. Detrás de estas diferencias convergen factores institucionales, económicos y demográficos cuya interacción define no solo la equidad del sistema, sino también su sostenibilidad en el largo plazo.

Chile vs la OECD

Si se compara a Chile con los países de la OECD, si bien Chile destaca por la sostenibilidad de su sistema de pensiones, se queda atrás en las tasas de reemplazo y en la edad de jubilación de las mujeres. Actualmente, las tasas de reemplazo autofinanciadas son bajas en relación con el promedio de la OECD, y aún menores en el caso de las mujeres. Según datos de la OECD, en 2022 una mujer con un salario previo a la jubilación equivalente al promedio —es decir, el 100 % del salario promedio chileno— obtenía una tasa de reemplazo del 34,9 %, mientras que para OECD hombres el valor correspondiente era de 37,1 %. En comparación con la OECD, Chile se sitúa claramente por debajo, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla N°1: Tasas de reemplazo autofinanciadas (%) según género y nivel salarial para el año 2022

País / Región	50 %	50 %	100 %	100 %	200 %	200 %
	mujer	hombre	mujer	hombre	mujer	hombre
Chile	46,7	48,8	34,9	37,1	27,6	28,7
Promedio OECD	63,4	63,8	50,1	50,7	41,7	42,3

Nota: Tasas de reemplazo considerando la pensión bruta (%) para trabajadores con ingresos equivalentes al 50 %, 100 % y 200 % del salario promedio, según género. Solo se incluyen cotizaciones obligatorias.

Fuente: OECD

De la tabla anterior se desprende que Chile no solo presenta tasas de reemplazo inferiores a las del promedio de la OECD, tanto para hombres como para mujeres, sino que además exhibe una brecha de género más amplia y significativa. Mientras que en los países de la OECD la diferencia entre hombres y mujeres varía entre 0,4 y 0,6 puntos porcentuales, en Chile las mujeres registran sistemáticamente tasas de reemplazo menores que hombres. Las brechas alcanzan 2,1 y 2,2 puntos porcentuales para ingresos previos a la jubilación equivalentes al 50 % y 100 % del salario promedio, respectivamente. Solo en el caso de ingresos equivalentes al 200 % del salario promedio, la diferencia deja de ser significativa, aunque de igual manera de 1,1 pp.

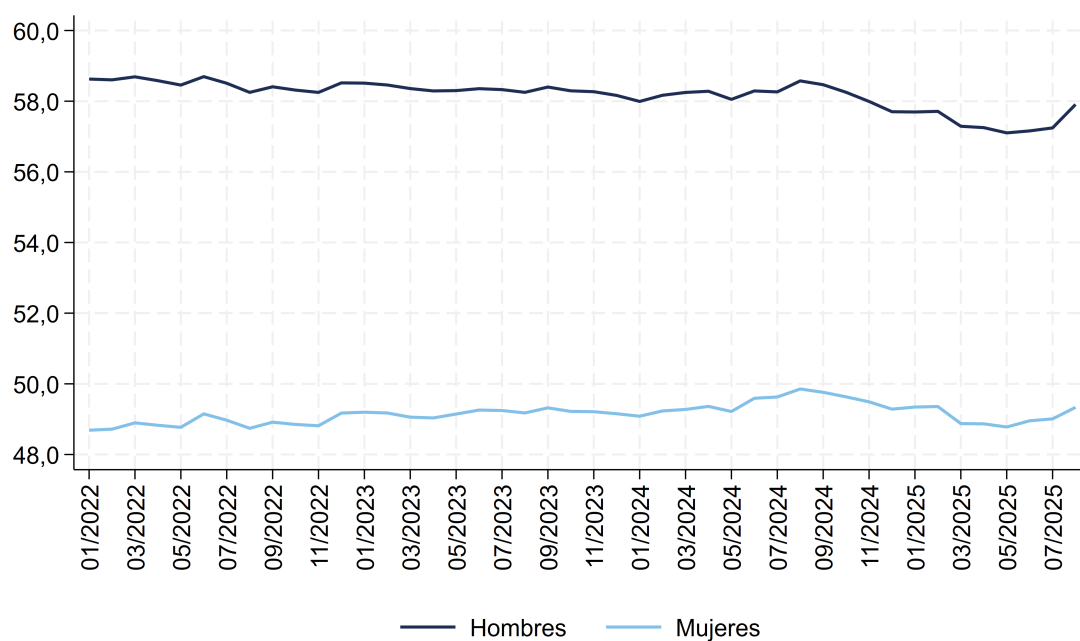
Es necesario aclarar que las tasas de reemplazo de las pensiones autofinanciadas efectivamente presentan brechas significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, al incorporar el

efecto de la Pensión Garantizada Universal (PGU), dichas brechas se reducen considerablemente. De acuerdo a la Superintendencia de Pensiones¹, entre quienes se jubilaron entre 2015 y 2022, las mujeres registraron una mediana de tasa de reemplazo de 11 % en sus pensiones autofinanciadas, mientras que los hombres alcanzaron un 27 %. Al incluir la PGU, la tasa de reemplazo total —que combina la pensión autofinanciada y la PGU— aumenta a 62 % para las mujeres y 65 % para los hombres, reduciendo de manera sustantiva la brecha de género.

Evolución reciente de las densidades de cotización según género

Al observar los datos de la Superintendencia de Pensiones, la situación de las tasas de reemplazo para pensiones autofinanciadas en Chile para el año 2022, en la cual existe una brecha importante según género, se confirma observando la evolución reciente de las densidades de cotización según género, fenómeno que se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N°1: Evolución de las densidades de cotización según género (enero 2022 – agosto 2025)



Fuente: Superintendencia de Pensiones

En términos simples, de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones, la densidad de cotización de un afiliado corresponde a cuantos meses ha cotizado del total de meses que lleva afiliado al sistema. De manera de que, si la densidad de cotización corresponde a 50 %, eso significa que desde que el individuo se afilió al sistema (típicamente cuando empezó a trabajar de manera formal por primera vez), solo cotizó la mitad de esos meses.

En consecuencia, el gráfico muestra que, de acuerdo con la definición de densidad de cotización utilizada por la Superintendencia de Pensiones, los afiliados hombres registraron una densi-

¹ Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios.

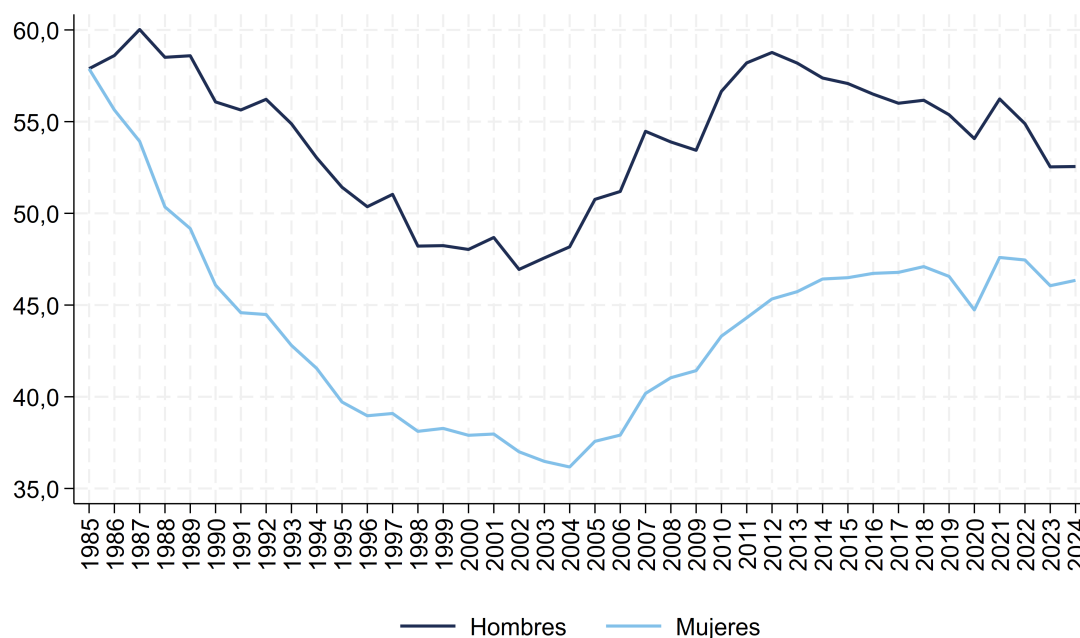
dad promedio de 58 % y las mujeres de 49 %, considerando a los afiliados al sistema entre enero de 2022 y agosto de 2025. En términos prácticos, esto significa que, en promedio, los hombres afiliados en ese período han cotizado en el 58 % de los meses desde que se incorporaron al sistema previsional, mientras que las mujeres lo han hecho en el 49 %. En otras palabras, por cada 10 meses de afiliación, los hombres han cotizado cerca de 6 y las mujeres alrededor de 5, lo que refleja una brecha sostenida en la regularidad de cotizaciones entre ambos grupos.

Además, la brecha entre ambos géneros en las densidades de cotización se mantiene relativamente estable en el tiempo y no muestra señales de acortarse. En consecuencia, la situación que se observa en la Tabla N°1 es esperable, ya que los hombres, en promedio, pasan más tiempo cotizando como proporción del tiempo que llevan afiliados al sistema.

Causas estructurales de la brecha de género previsional: informalidad previsional y trayectorias laborales interrumpidas

Ahora bien, existen diversas razones que explican las menores densidades de cotización de las mujeres en comparación con los hombres. En primer lugar, si se mide la informalidad como la proporción de cotizantes respecto del total de afiliados al sistema², según datos de la Superintendencia de Pensiones, las mujeres en Chile han presentado históricamente mayores niveles de informalidad previsional que los hombres, como se observa en el siguiente gráfico³:

Gráfico N°2: Evolución de la Informalidad Previsional en Chile (1985-2024)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones

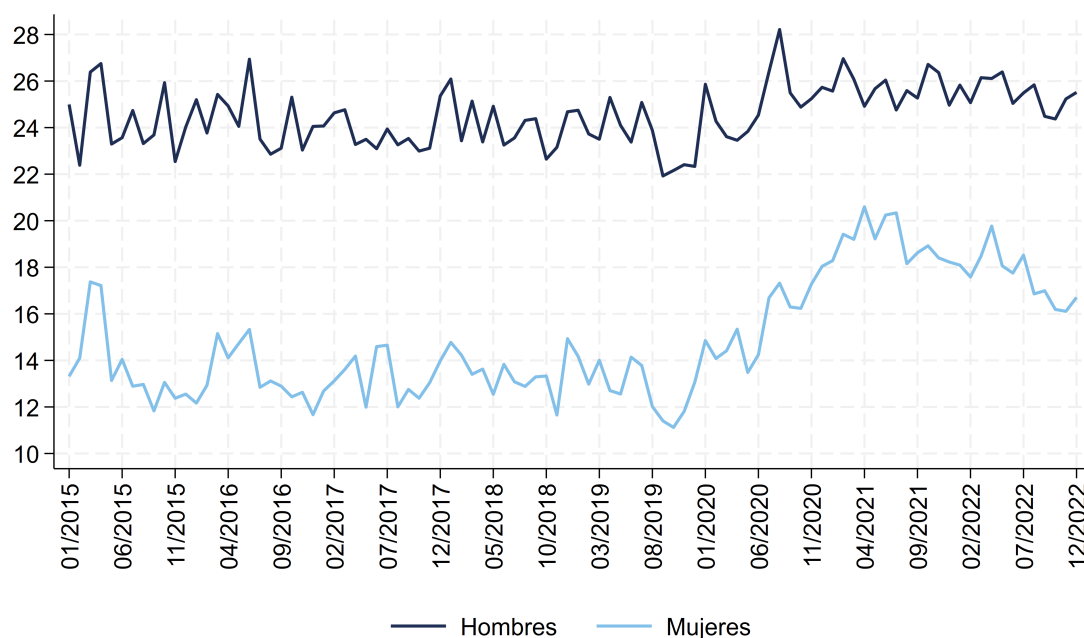
²Otra forma de informalidad, es calcular respecto al total de ocupados formales. Es decir, cuantos trabajan como ocupados informales como proporción de los formales, metodología que ocupa el INE. Con aquella metodología, también las mujeres presentan mayores tasas de informalidad.

³Mayor tasa de informalidad previsional es mientras más cercano a 0 se está en el gráfico.

Estas mayores tasas de informalidad previsional que afectan a las mujeres, repercuten directamente en sus pensiones futuras, ya que al no contar con un empleo formal no realizan cotizaciones previsionales. Esta situación se traduce en menores montos acumulados durante la vida laboral y, en consecuencia, en pensiones más bajas al momento de jubilarse.

Como consecuencia de la mayor informalidad previsional, las mujeres registran una menor cantidad de años cotizados en comparación con los hombres. Entre 2015 y 2022, las nuevas pensionadas cotizaron en promedio 14,8 años, mientras que los nuevos pensionados hombres lo hicieron durante 24,5 años⁴. Además, el promedio de años cotizados por los hombres se ha mantenido relativamente estable en el tiempo, mientras que en el caso de las mujeres se observa un aumento a partir de fines de 2019. Sin embargo, desde 2022 vuelve a apreciarse una tendencia a la baja, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N°3: Años cotizados promedio para los nuevos pensionados (2015-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones

Los menores años cotizados por parte de las mujeres son consecuencia de las barreras que enfrentan, directa o indirectamente, en el mercado laboral. Esto ha sido ampliamente documentado por la literatura económica, que muestra cómo la discriminación, las normas de género y la falta de flexibilidad laboral se traducen en trayectorias laborales más cortas y discontinuas. Kleven, Landais y Søgaaard (2019) evidencian que el nacimiento del primer hijo genera una “penalidad por maternidad” persistente, reduciendo significativamente la participación laboral femenina y los ingresos a largo plazo, efecto que se replica en distintos países. Por su parte, Goldin (2014) sostiene que las diferencias actuales no se deben únicamente a la discriminación directa, sino también a la estructura de los empleos con altos retornos por largas jornadas, los cuales pe-

⁴El Convenio No. 102 de la OIT prevé que los sistemas contributivos garanticen una pensión para personas que hayan completado “30 años de cotización o empleo”.

nalizan la búsqueda de flexibilidad y llevan a muchas mujeres a optar por ocupaciones menos continuas.

De forma complementaria, Cortés y Pan (2019) destacan que las mujeres tienden a salir de ocupaciones con bajas posibilidades de flexibilidad, profundizando brechas de experiencia y cotización. Asimismo, Bertrand, Kamenica y Pan (2015) evidencian que las normas sociales sobre ingresos dentro del hogar reducen la participación laboral femenina incluso en parejas con alta educación. Finalmente, Baker, Halberstam, Kroft, Mas y Messacar (2023) documentan que políticas como la transparencia salarial reducen la brecha de género y aumentan los incentivos a permanecer en empleos formales, fortaleciendo las trayectorias contributivas. En conjunto, esta evidencia revela que los menores años cotizados de las mujeres no reflejan decisiones individuales aisladas, sino un entramado de barreras estructurales y sociales que afectan su permanencia, progresión y formalidad en el empleo.

Estas desigualdades en participación y continuidad laboral tienen consecuencias directas sobre las pensiones futuras. El Banco Mundial (2018) muestra que la brecha de género en pensiones se explica principalmente por interrupciones en la trayectoria laboral, menores densidades de cotización y diferencias salariales acumuladas, más que por reglas explícitamente discriminatorias del sistema. Joubert y Todd (2020) profundizan en este mecanismo mediante un modelo dinámico de oferta laboral y ahorro, mostrando que en sistemas de cuentas individuales las mujeres enfrentan pensiones sustancialmente menores debido a las brechas de participación y salarios, y que los bonos por hijo o los subsidios al cuidado pueden reducir estas diferencias. De forma complementaria, el FMI (2020) enfatiza que las políticas fiscales y de cuidado infantil influyen decisivamente en la permanencia laboral femenina y, por tanto, en la acumulación de ahorro previsional. En conjunto, esta literatura evidencia que las brechas previsionales de género son el resultado acumulativo de las penalidades laborales documentadas por la literatura microeconómica, reforzando la necesidad de políticas integradas que aborden tanto la participación como la protección social.

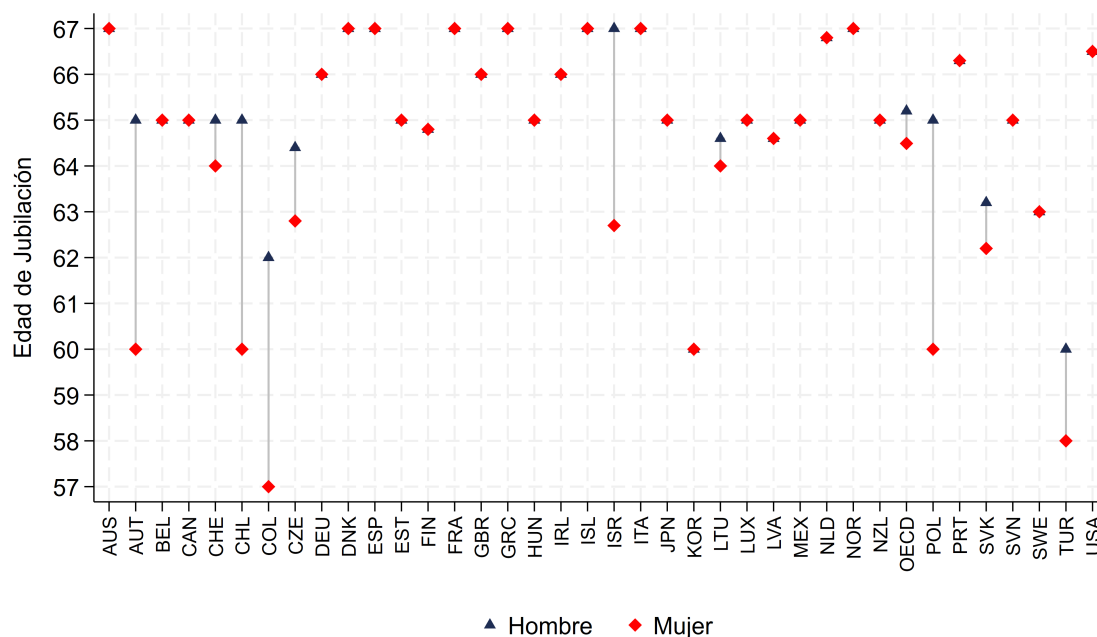
Brechas previsionales y edad de jubilación

Chile no está exento de las barreras que la literatura ha identificado como determinantes de las menores pensiones de las mujeres. Además, la regulación vigente establece una edad mínima legal de jubilación de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres. Es decir, más allá de las dificultades estructurales previamente señaladas, la propia legislación incentiva a las mujeres a jubilar antes, lo que implica cinco años menos de cotizaciones y, en consecuencia, pensiones más bajas.

El siguiente gráfico ilustra lo señalado anteriormente. Para los países miembros de la OECD, incluido Chile, se muestra la edad legal mínima de jubilación tanto para hombres como para mujeres. Se observa que, salvo Austria, Chile, Colombia, República Checa, Israel, Polonia y Turquía, la mayoría de los países OECD no presentan brechas significativas entre ambos géneros. En otras palabras, la norma entre las economías desarrolladas es igualar la edad legal de jubilación, no

diferenciarla.

Gráfico N°4: Edad de jubilación con derecho a beneficios completos en países OECD

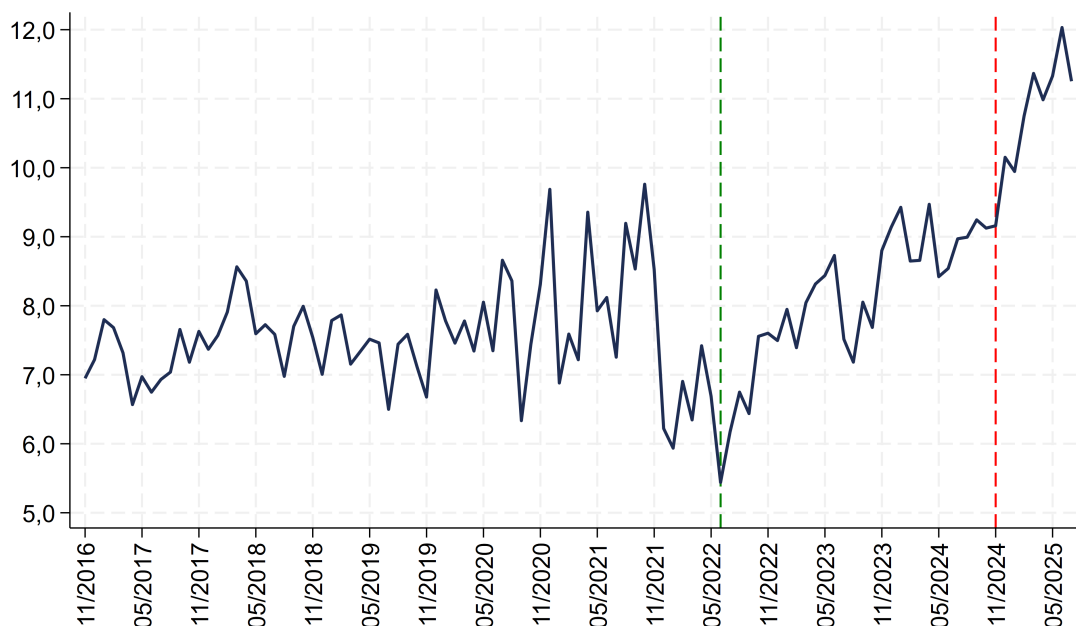


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

Reformas recientes: PGU, beneficio por años cotizados y “bono tabla”

En base a lo descrito anteriormente, el siguiente gráfico muestra la evolución mensual de las nuevas pensionadas a los 65 años como proporción del total de nuevas pensionadas en Chile. Entre noviembre de 2016 y abril de 2022, esta proporción promedió un 7,6 %. A partir de mayo de 2022 se observa un quiebre al alza que marca el fin de la tendencia previa, es decir, un aumento sostenido en la proporción de mujeres que se pensionan a los 65 años. Posteriormente, en noviembre de 2024 se registra un nuevo quiebre al alza; entre esa fecha y julio de 2025, el promedio de este grupo alcanzó un 10,8 %.

Gráfico N°5: Proporción de nuevas mujeres pensionadas a los 65 años sobre el total de nuevas pensionadas



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones

En el período que se observa este cambio de tendencia ocurre la entrada en vigencia de la PGU en febrero 2022⁵. A la PGU se le suma el beneficio por años cotizados establecido en la reforma previsional de este año, establecido en el artículo 7 del Título I de la reforma⁶. Este beneficio otorga un aporte mensual adicional a los pensionados del sistema que tengan 65 años o más, siempre que hayan acumulado al menos 120 meses de cotizaciones en el caso de las mujeres o 240 meses en el caso de los hombres, con un tope máximo de 300 meses. El monto corresponde a 0,1 unidades de fomento por cada 12 meses cotizados, y su pago comenzará en enero de 2026 para todas las personas que ya estén pensionadas y cumplan los requisitos. El objetivo del beneficio es reconocer trayectorias laborales más extensas y premiar la permanencia en el mercado laboral, contribuyendo así a reducir las brechas previsionales de género.

Introducido de igual manera en la reforma previsional de 2025, e incluso más relevante como incentivo para postergar la edad de jubilación femenina hasta los 65 años, es el denominado “bono tabla” o compensación por diferencias en expectativa de vida entre hombres y mujeres. Este beneficio otorga una compensación mensual creciente según la edad de jubilación: las mujeres que se pensionen a los 60 años reciben solo un 5 % del monto total, aumentando progresivamente a 15 % a los 61 años, 25 % a los 62, 50 % a los 63, 75 % a los 64, y el 100 % a los 65 años. En consecuencia, el bono tabla se configura como uno de los mecanismos más potentes para incentivar el retraso voluntario de la jubilación femenina en el nuevo sistema.

Tanto la PGU, el beneficio por años cotizados y el “bono tabla” contribuyen a mejorar los montos de pensión y a reducir las brechas previsionales entre hombres y mujeres. La PGU, indepen-

⁵ Ley 21419: Crea la Pensión Garantizada Universal y modifica los cuerpos legales que indica.

⁶ 372ª Legislatura, Sesión 134ª, especial, correspondiente a la discusión de la reforma previsional 2025.

diente de la edad de jubilación, aumenta los montos totales de pensión y beneficia por igual a hombres y mujeres. El beneficio por años cotizados, además de mejorar las pensiones de ambos géneros, actúa como incentivo para que las mujeres posterguen su jubilación, al premiar trayectorias laborales más largas. Finalmente, el bono tabla, dirigido exclusivamente a las mujeres, compensa las diferencias en expectativa de vida y entrega un fuerte incentivo a jubilar a los 65 años, contribuyendo así a reducir la brecha previsional de género.

En ese sentido es fundamental avanzar en la regulación, pero comunicarla también es esencial y persiste en el sistema previsional chileno un problema estructural de información asimétrica que limita el impacto de estas políticas. Muchas personas desconocen los beneficios a los que pueden acceder o las implicancias de sus decisiones previsionales, lo que se traduce en decisiones subóptimas e irreversibles. Por ejemplo, pese a que cambiar de AFP o de fondo de inversión es un proceso simple y gratuito, gran parte de los afiliados permanece inactivo ante diferencias significativas en comisiones o rentabilidad esperada, lo que evidencia una fuerte inercia conductual. Asimismo, pocos saben que al comenzar a cotizar se es asignado automáticamente al Fondo B, más conservador, y que muchos jóvenes nunca migran al Fondo A, perdiendo rentabilidad en etapas clave del ciclo de vida.

A este tipo de desinformación se suma la falta de difusión sobre los nuevos beneficios previsionales, como el beneficio por años cotizados y el “bono tabla”. De hecho, entre enero y julio 2025, la absoluta mayoría de las mujeres se siguió pensionando antes de los 65 años como se muestra en la Tabla N°2, renunciando así automáticamente (probablemente sin saberlo), tanto al beneficio por años cotizados como el “bono tabla” que hubieran aumentado el monto de sus pensiones.

Tabla N°2: Nuevas pensionadas menores de 65 años en 2025 como proporción del total de nuevas pensionadas

Mes	% de nuevas pensionadas menores a 65 años
enero	83,2
febrero	81,1
marzo	80,3
abril	79,3
mayo	78,9
junio	77,4
julio	79,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Superintendencia de Pensiones

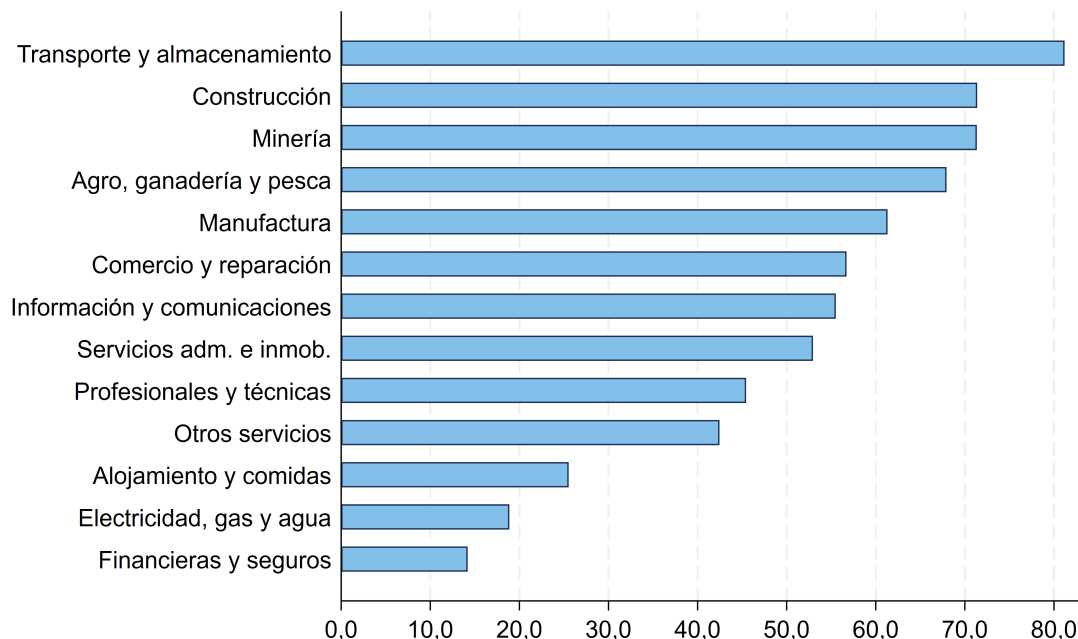
Este fenómeno revela que el éxito de las reformas no depende solo del diseño técnico de los incentivos, sino también de su comprensibilidad y difusión efectiva, aunque es efectivo también que han pasado pocos meses desde la aprobación de estos beneficios para ver mayores cambios en el comportamiento de nuevos pensionados. Aún así, Chile necesita políticas previsionales que no solo sean técnicamente adecuadas, sino también transparentes y comunicadas activamente,

para que las decisiones previsionales sean informadas y no producto de la desinformación o la inercia y en que en última instancia, dejen sin los beneficios garantizados por el Estado a aquellos que más lo necesitan.

Políticas complementarias: Sala Cuna Universal y participación laboral femenina

En este contexto de reformas que pueden tener efectos positivos en las pensiones de las mujeres, un ámbito particularmente relevante es el del cuidado infantil. Actualmente se tramita en el Congreso el proyecto de Sala Cuna Universal, una política que busca ampliar el acceso al cuidado formal de niños y niñas menores de dos años, uno de sus objetivos es facilitar la inserción y permanencia laboral de las mujeres. Esta política pública adquiere especial relevancia en el contexto chileno, dado que la legislación vigente establece que las empresas con 20 o más trabajadoras deben proveer acceso a sala cuna para los hijos de estas. Según la última Encuesta Longitudinal de Empresas del Ministerio de Economía (2022), el 60 % de las empresas en Chile cuenta con menos de 20 mujeres, por lo que no están sujetas a esta obligación. Si bien la proporción varía entre sectores económicos, la tendencia general se mantiene, como se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico N°6: Proporción de empresas con menos de 20 mujeres según sector económico (CIIU) en 2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Séptima Encuesta Longitudinal de Empresas

La literatura económica reciente coincide en que los subsidios al cuidado infantil —como la sala cuna universal— son herramientas clave para cerrar las brechas de género en el mercado laboral, al aliviar la restricción de tiempo que tradicionalmente recae sobre las mujeres (Gelbach, 2002; Fitzpatrick, 2010). Sin embargo, la evidencia internacional muestra que sus efectos no son

automáticos y dependen del contexto del hogar, del mercado laboral y del tipo de cuidado que se sustituye.

Un riesgo del cuidado subsidiado es el “desplazamiento” (crowd-out) del sector informal. Por ejemplo, Havnes y Mogstad (2011) observaron un efecto casi nulo en la participación laboral de las madres en Noruega. La razón fue que las nuevas plazas formales no incentivaron a madres inactivas a trabajar; en su lugar, fueron ocupadas por madres que ya estaban trabajando, quienes simplemente movieron a sus hijos desde el cuidado informal (como familiares o cuidadores no licenciados) al nuevo sistema. Resultados similares se hallaron en los programas de educación preescolar universal en los estados de Georgia y Oklahoma (Fitzpatrick, 2010), donde la nueva oferta formal no necesariamente impulsó la entrada de madres fuera del mercado laboral.

La evidencia también sugiere que la unidad de decisión es el hogar, no solo el individuo. En Uganda, Bjorvatn et al. (2025) encontraron que los subsidios de sala cuna aumentaron el empleo e ingresos de madres solteras, pero no de mujeres casadas; en hogares biparentales, el efecto se tradujo en una mayor inserción del padre en el trabajo asalariado. A su vez, Jackson, Turner y Bastian (2025) documentan que los efectos de la educación preescolar universal en Estados Unidos se extendieron más allá de las madres, beneficiando también a cuidadoras informales que pudieron integrarse al mercado laboral.

Aun con estas diferencias, la mayoría de los estudios coincide en que, bajo condiciones adecuadas, los programas de cuidado infantil de alta calidad y amplia cobertura actúan como un potente estímulo de la oferta laboral femenina. Jackson et al. (2025) estiman que la educación preescolar universal aumentó la participación en la fuerza laboral en 1,2 % y el empleo en 1,5 %, mientras que Gelbach (2002) halló efectos positivos sustanciales en madres solteras y casadas cuando el subsidio reducía efectivamente la restricción de tiempo asociada al cuidado.

Incluso en contextos donde los efectos inmediatos sobre la participación son modestos, la literatura destaca beneficios intergeneracionales. En Noruega, Havnes y Mogstad (2011) encontraron mejoras sostenidas en los resultados educativos y laborales de los niños —especialmente de las niñas—, lo que sugiere que estas políticas también contribuyen a reducir las brechas de género en la siguiente generación.

En síntesis, la evidencia empírica sugiere que el proyecto de Sala Cuna Universal en Chile va en la dirección correcta, al abordar una de las principales barreras estructurales que limitan la participación laboral femenina y, en consecuencia, evitar menos pensiones para mujeres. No obstante, su éxito dependerá del diseño e implementación: el programa debe ser bien diseñado y con incentivos que efectivamente promuevan la activación laboral femenina, evitando sustituir el cuidado informal existente o generar reasignaciones dentro del hogar que limiten su impacto (Fitzpatrick, 2010; Havnes Mogstad, 2011).

En definitiva, reducir las brechas previsionales de género en Chile requiere una estrategia integral que combine regulación, incentivos laborales y políticas de conciliación. Reformas como el beneficio por años cotizados y el proyecto de Sala Cuna Universal apuntan en la dirección correcta, al reconocer el valor de las trayectorias laborales femeninas y al facilitar su continuidad. Además, ambas políticas públicas se complementan, ya que el proyecto de sala cuna universal

—si es que es efectivo en su implementación— permitiría fortalecer la oferta laboral de mujeres, aumentando así los años cotizados y por tanto la probabilidad de alcanzar uno de los requisitos para acceder al beneficio por años cotizados. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que el diseño y la implementación son determinantes: las políticas deben ser bien focalizadas y acompañadas de mecanismos de información que aseguren su efectividad. Solo así será posible avanzar hacia un sistema previsional más equitativo, sostenible y coherente con los desafíos de participación y envejecimiento que enfrenta el país.

Referencias

Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). *Gender identity and relative income within households.* *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571–614.

<https://doi.org/10.1093/qje/qjv001>

Bjorvatn, K., Ferris, D., Gulesci, S., Nasgowitz, A., Somville, V., & Vandewalle, L. (2025). *Child-care, labor supply, and business development: Experimental evidence from Uganda.* *American Economic Journal: Applied Economics*, 17(2), 75–101.

Cortés, P., & Pan, J. (2019). *When time binds: Substitutes for household production, returns to working long hours, and the skilled gender wage gap.* *Journal of Labor Economics*, 37(2), 351–398.

Fabrizio, S., Fruttero, A., Gurara, D., Kolovich, L., Malta, V., Tavares, M. M., & Tchelishvili, N. (2020, February). *Women in the labor force: The role of fiscal policies.* *IMF Staff Discussion Note SD-N/20/03*. International Monetary Fund.

Fitzpatrick, M. D. (2010). *Preschoolers enrolled and mothers at work? The effects of universal prekindergarten.* *Journal of Labor Economics*, 28(1), 51–85.

Gelbach, J. B. (2002). *Public schooling for young children and maternal labor supply.* *American Economic Review*, 92(1), 307–322.

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

Goldin, C., & Katz, L. F. (2016). *A most egalitarian profession: Pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation.* *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705–746.

Havnes, T., & Mogstad, M. (2011). *No child left behind: Subsidized child care and children's long-run outcomes.* *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(2), 97–129.

Jackson, C. K., Turner, J. A., & Bastian, J. (2025). *Universal Pre-K as economic stimulus: Evidence from nine states and large cities in the US* (No. w33767). *National Bureau of Economic Research*.

Joubert, C., & Todd, P. E. (2024). *Gender pension gaps in a private retirement accounts system: A dynamic model of household labor supply and savings.* *Journal of Econometrics*, 243(1–2), 105337.

Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2019). *Children and gender inequality: Evidence from Denmark.* *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). *Child penalties across countries: Evidence and explanations.* *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126.

Lis, M., & Bonthuis, B. (2019). *Drivers of the gender gap in pensions: Evidence from EU-SILC and the OECD pension model* (Social Protection and Jobs Discussion Paper No. 1917). *World Bank*.

<https://hdl.handle.net/10986/31625>