



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Economía

Facultad de Economía y Finanzas

**EL IMPACTO DE LA MATERNIDAD SOBRE
LOS INGRESOS DE LAS MUJERES**

**Trabajo de Suficiencia Profesional
presentado para optar al Título Profesional de
Licenciado en Economía**

**Presentado por
Fabiola Alfaro Muñoz
Andrea Sotelo Redhead**

Lima, marzo del 2024



REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS

A través del presente, la Facultad de Economía y Finanzas deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado “El impacto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres” presentado por FABIOLA ALFARO MUÑOZ, identificada con DNI N° 74629158, y ANDREA SOTELO REDHEAD, identificada con DNI N° 73684238, para optar al Título Profesional de Licenciado en Economía, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 1 de marzo de 2024. El siguiente fue el resultado obtenido:

Trabajo de Suficiencia Profesional_FAM_ASR.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	iisec.ucb.edu.bo Fuente de Internet	1 %
2	observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet	1 %
3	vdocumento.com Fuente de Internet	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes se encuentra dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Finanzas.

Lima, 4 de abril de 2024

Juan Francisco Castro
Decano
Facultad de Economía y Finanzas

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo realizar una revisión exhaustiva de la literatura económica existente con respecto al impacto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres. Mediante el análisis de diversos estudios, se corrobora la hipótesis de que existe una penalización salarial por maternidad significativa para las mujeres, tanto a corto como a largo plazo. Incluso, se encuentra que esta penalización no es la misma para todas las mujeres, sino que varía según factores del entorno (legal, social y cultural) y características propias de las mujeres y sus hijos (generación, nivel de educación e ingresos, estado civil, número y edad de los hijos). Además, la literatura revisada evidencia la eficacia de políticas públicas para reducir esta penalización. Específicamente, el acceso a métodos de planificación familiar, la igualdad en licencias de maternidad y paternidad y la implementación de centros de cuidado infantil han mostrado ser exitosos para reducir este impacto a nivel internacional.

***Palabras clave:** maternidad, ingresos laborales, penalización salarial, desigualdad, género*

ABSTRACT

The present paper aims to carry out an exhaustive review of the existing economic literature on the impact of motherhood on women's income. Through the analysis of several studies, we corroborate the hypothesis that there is a significant motherhood wage penalty for women, both in the short and long term. Additionally, we find evidence that this penalty is not the same for all women, but varies according to environmental factors (legal, social, and cultural) and individual characteristics of women and their children (generation, education level and income, marital status, number, and age of children). Furthermore, the reviewed literature provides evidence of the effectiveness of public policies in reducing this penalty. Specifically, access to family planning methods, equal maternity and paternity leave, and the implementation of childcare centers have been shown to be successful strategies in mitigating this impact internationally.

Key words: *motherhood, labor income, wage penalty, inequality, gender*

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
TABLA DE CONTENIDO.....	iv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	2
1.1 ¿Por qué las madres tienen salarios más bajos que sus pares sin hijos?	2
1.2 Posibles sesgos y limitaciones para la estimación	4
CAPÍTULO II. RESULTADOS	6
2.1 Estrategia empírica	6
2.2 Resultados generales	7
2.3 Resultados según características del entorno	8
2.4 Resultados según características de las mujeres y sus hijos	12
2.4.1 Según generaciones	12
2.4.2 Según estudios, nivel de ingresos u ocupaciones	13
2.4.3 Según estado civil	15
2.4.4 Según número y edad de los hijos	16
2.4.5 Según edad de la madre al nacimiento del primer hijo	17
CAPÍTULO III. IMPLICANCIAS DE POLÍTICA.....	18
3.1 Acceso a métodos de planificación familiar	18
3.2 Licencias de maternidad y paternidad	20
3.3 Programas de cuidado diurno: Cuna Más	21
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la desigualdad salarial que experimentan las mujeres frente a los hombres se ha ido reduciendo paulatinamente, pero no ha desaparecido (OECD, 2024). La Organización Internacional del Trabajo estima que las mujeres alrededor del mundo ganan aproximadamente 20% menos que los hombres (ILO, 2019). Parte de la brecha salarial de género se explica por la cantidad de horas trabajadas, el tiempo fuera del mercado laboral, el nivel de educación alcanzado y la mayor participación en puestos de trabajos considerados “femeninos”. En particular, la maternidad afecta transversalmente a estos factores. Cuando las mujeres se convierten en madres suelen tomarse pausas profesionales para cuidar de sus hijos e incluso cuando vuelven a la fuerza laboral, transitan hacia empleos a tiempo parcial para compatibilizar la vida familiar con la laboral, con lo que reducen la cantidad de horas trabajadas, y, por ende, también sus salarios (Goldin et al., 2022).

En ese sentido, este trabajo tiene como objetivo investigar cómo la maternidad afecta los salarios de las mujeres. Se tiene como hipótesis que la maternidad tiene un efecto negativo sobre los salarios de las mujeres, tanto en el corto plazo como el largo plazo, pues la penalización persiste en el tiempo. La revisión de literatura realizada permite verificar esta hipótesis y se confirma la existencia de una penalización salarial por maternidad para las mujeres en general. No obstante, la magnitud de la penalización varía según características del entorno y de las mujeres.

El presente documento está estructurado de la siguiente manera. En el primer capítulo, se aborda el marco teórico relevante sobre la base de la literatura revisada. El segundo capítulo presenta los resultados que apoyan la hipótesis y algunas fuentes de heterogeneidad. En el tercer capítulo, se discuten brevemente las implicancias de política del acceso a métodos de planificación familiar, las licencias de maternidad y paternidad y los programas de cuidado infantil sobre la penalización salarial por maternidad. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones para tener en cuenta para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

1.1 ¿Por qué las madres tienen salarios más bajos que sus pares sin hijos?

La penalización salarial que experimentan las mujeres tras convertirse en madres está explicada por diversos factores. A pesar de que las madres tienen altas tasas de participación laboral, muchas de ellas suelen salir del mercado laboral después del nacimiento de sus hijos para dedicarse a su cuidado. Inicialmente, la brecha de ingresos entre madres y padres se explica por una reducción más marcada de las horas de trabajo de las mujeres frente al nacimiento de un hijo. Sin embargo, el impacto no es temporal, sino que persiste en el tiempo a raíz de una menor acumulación de conocimientos, experiencia y capital humano (Goldin et al., 2022).

De hecho, la teoría del capital humano postula que los años de experiencia y la antigüedad en el puesto tienen retornos positivos, ya que implican una formación en el lugar de trabajo que incrementa la productividad de los trabajadores. Así, los trabajadores “pagan” por parte de esta formación con salarios más bajos al inicio de su carrera, pero estos suelen incrementarse a medida que se mantienen más años el puesto, dado que los empleadores desean retener a sus trabajadores más productivos y con más experiencia. En ese sentido, esta teoría predice que las madres recibirán menores salarios por salidas del mercado laboral para encargarse de la crianza de los hijos, ya que estas implican menores años de experiencia laboral. Además, de acuerdo con la misma teoría, los trabajadores con más experiencia son más productivos. Por lo tanto, la pérdida de experiencia laboral afecta negativamente a los salarios de las madres porque se vuelven menos productivas (Budig & England, 2001).

Otro mecanismo a través del cual la maternidad impacta negativamente el ingreso de las mujeres es la búsqueda de un balance entre la vida familiar y laboral. Según “la economía del nuevo hogar” de Becker (1993), la maternidad puede afectar a la productividad de las mujeres más allá de la menor acumulación de capital humano. El autor sustenta que las madres pueden llegar a ser menos productivas que las no-madres debido a que destinan gran parte de sus horas fuera del trabajo al cuidado de los hijos o del hogar. Así, tendrían menos energía para las horas de trabajo, a diferencia de sus pares sin hijos. Más aún, las madres podrían pasar tiempo en el trabajo preocupándose por sus hijos, llamándolos o concertando citas médicas para ellos. Incluso, podrían pedir ausentarse para atender las enfermedades de sus hijos, y elegir o ser relegadas a ocupaciones menos exigentes debido a la carga adicional del “segundo turno” (Hochschild, 1989).

Debido a las tareas adicionales que trae consigo la maternidad, las mujeres suelen buscar trabajos que sean más flexibles y favorables para ellas. Sin embargo, este tipo de empleos suelen tener salarios más bajos, que son compensados, precisamente, con los atributos que los hacen más fáciles de combinar con la maternidad. Esto se explica por la teoría de diferenciales compensatorios que señala que, debido a la competencia entre empresas, en el margen, los empleos deberían ser igual de atractivos tomando en cuenta los beneficios salariales y los no salariales. Desde esta perspectiva, las empresas podrían ofrecer empleos con salarios más bajos si proporcionan beneficios no monetarios que algunos trabajadores elegirían en lugar de un salario más alto. La flexibilidad de horarios, la baja necesidad de desplazamiento, de trabajo de fin de semana o nocturno, o guardería en el trabajo son solo algunos de los beneficios no monetarios que podrían compensar los bajos salarios. Así, si las madres están más dispuestas a intercambiar salarios por trabajos más amigables para ellas, entonces las madres ganarán menos (Budig & England, 2001).

El beneficio más obvio y amigable para las madres es la posibilidad de trabajar a tiempo parcial. De hecho, luego de ser madres, muchas mujeres regresan al mercado laboral, pero reducen las horas efectivas que trabajan, optando por puestos a tiempo parcial (Kogan Dechter, 2014). Más aún, según diversas investigaciones, el trabajo a tiempo parcial es uno de los principales determinantes de la penalización salarial por maternidad. (Budig & England, 2001; Kahn et al., 2014; Doran, Bartel y Waldfogel, 2019)

Finalmente, otra explicación detrás de la penalización salarial por maternidad es la discriminación de los empleadores hacia las madres. Por un lado, esto podría deberse a un tema de “gustos”, en el que los empleadores no realizan suposiciones sobre la menor productividad de las madres, sino que simplemente prefieren no emplearlas. Por otro lado, podría tratarse de una discriminación estadística en la que los empleadores infieren que las madres, en promedio, son menos productivas. Medir la productividad de un empleado es difícil antes de contratarlo, por lo que los empleadores utilizan promedios basados en información disponible para poder predecirla. En ese sentido, pueden tratar desfavorablemente a las mujeres con hijos y crear una brecha entre las madres y las no-madres similar a su brecha estimada de productividad (Budig & England, 2001). Esto se explica, principalmente, por los roles de género asociados a las responsabilidades de cuidado en los hogares. Son las mujeres, principalmente, las que deben balancear las tareas del hogar con las del trabajo. Este fenómeno social y cultural genera un sesgo en las decisiones de contratación y

remuneración de los empleadores, pues esperan que las mujeres dediquen menos tiempo al trabajo, producto de esta carga adicional (Avellar & Smock, 2003).

1.2 Posibles sesgos y limitaciones para la estimación

Diversos estudios en la literatura reconocen que pueden existir sesgos importantes a la hora de estimar el impacto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres (Miller, 2011; Neumark & Korenman, 1995; Budig & Hodges, 2010). Existen tres tipos de sesgos principales que pueden causar que se sobreestime o subestime este efecto: variable omitida, causalidad inversa y determinación conjunta (Miller, 2011).

Primero, omitir variables relevantes que estén relacionadas al mismo tiempo con la maternidad y con la capacidad de generación de ingresos, puede generar errores en la estimación. Por ejemplo, las preferencias de las mujeres o sus prioridades son un factor no observable para el investigador. Si bajo este esquema de prioridades una mujer prefiere ser madre a una edad temprana que seguir desarrollando su carrera profesional, estas preferencias determinarían, a la vez, el nacimiento del hijo y sus ingresos laborales. (Miller, 2011)

Segundo, puede existir una relación bidireccional entre la generación de ingresos y la maternidad. Así, se puede evaluar un escenario de causalidad inversa, en el que un menor prospecto de ingresos motive la decisión de convertirse en madre para algunas mujeres (Miller, 2011).

Tercero, la planificación familiar y las decisiones de insertarse o retirarse del mercado laboral muchas veces se toman de manera conjunta, lo que genera un sesgo de autoselección. Este sesgo surge cuando la muestra utilizada para el estudio no es elegida de manera aleatoria. En el caso de los estudios de impacto de la maternidad sobre los ingresos, la muestra de mujeres que son parte de mercado laboral no es aleatoria, sino que depende de decisiones conscientes. Incluso, esta decisión está, muchas veces, correlacionada con la decisión de ser madre. Similarmente, la decisión de abandonar el trabajo ya sea temporal o permanentemente está muchas veces relacionada con la decisión o la ocurrencia de la maternidad (Looze, 2014). En ese sentido, dado que esta exclusión de la muestra observada no es aleatoria, sino que se basa en una decisión consiente tomada por las personas en la muestra, genera un sesgo en la estimación del impacto.

Para controlar por estos sesgos y llegar a una estimación más exacta, se han implementado distintas metodologías. Por un lado, los modelos de efectos fijos permiten controlar por las características inobservables de las mujeres que determinan sus salarios y, a la vez, su decisión de convertirse en

madres (prioridades, actitudes, etc.) (Neumark & Korenman, 1995). Sin embargo, al controlar por efectos fijos a nivel de individuo, se asume que estas características son invariables en el tiempo. Este supuesto puede ser cuestionado si, por ejemplo, el hecho de haber sido madre cambia la ambición o deseo de superación profesional de las mujeres (Looze, 2014).

Por otro lado, el uso de variables instrumentales permite controlar por la causalidad bidireccional entre la generación de ingresos y la maternidad (Neumark & Korenman, 1995). Algunos estudios, como el de Miller (2011) usan instrumentos como shocks biológicos de fertilidad, que están relacionados con el nacimiento del primer hijo, pero no con la capacidad de generar ingresos. Similarmente Markussen y Strom (2015) encuentran que la ocurrencia de un aborto espontáneo está positivamente correlacionada con la probabilidad de tener hijos en el futuro, y no con la capacidad de generar ingresos, por lo que usan esta variable como instrumento.

Finalmente, la determinación conjunta o el sesgo de selección han sido ampliamente estudiados en la literatura. Heckman y Robb (1986) plantean una ecuación de corrección en dos etapas para incorporar la decisión de pertenecer al mercado laboral en la ecuación de ingresos. Primero, estiman la probabilidad de que una persona tenga trabajo, en función de características observables y parámetros desconocidos. Entre estas se encuentra el nivel educativo, el número de hijos, el estado civil, entre otras variables. Esta primera etapa es conocida como la ecuación de selección. Luego, se corrige el sesgo de autoselección incluyendo estas probabilidades estimadas en el modelo de generación de ingresos como una explicativa adicional.

En suma, estas herramientas metodológicas permiten controlar por los sesgos que ocurren al momento de estimar el efecto de la maternidad sobre la generación de ingresos de las mujeres. A continuación, presentaremos los resultados encontrados por la literatura haciendo uso de estas metodologías.

CAPÍTULO II. RESULTADOS

2.1 Estrategia empírica

Para estimar la brecha entre los salarios de las madres y las no-madres, la literatura suele utilizar como estrategia empírica una ecuación salarial minceriana para muestras femeninas, la cual incluye una variable que mide la condición de maternidad como principal variable explicativa. Así, en la mayoría de los trabajos de investigación, la penalización salarial por maternidad se identifica mediante la estimación de la siguiente ecuación:

$$\ln w_i = \beta_0 + \alpha_1 MS_i + \sum_k \beta_k X_{ki} + e_i$$

Para el individuo i , la variable dependiente $\ln w_i$ es el salario por hora expresado en logaritmo, la variable MS_i es la condición de maternidad, las variables X_{ki} son las variables de control para cada individuo, e_i es el residuo, que es la diferencia entre el salario real y el salario predicho por la ecuación, y α, β son los coeficientes por estimar. El coeficiente α_1 corresponde al efecto de interés que indica la penalización salarial por maternidad. La condición de maternidad se mide de distintas formas: (i) el número total de hijos medido como variable continua, (ii) una variable dicotómica igual a uno si la mujer tiene hijos y cero en caso contrario, (iii) el número de hijos medido como una variable categórica (por ejemplo; uno, dos, tres o más hijos), y, (iv) el número de hijos en un grupo de edad determinado (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020).

Asimismo, la investigación empírica sobre la penalización salarial por maternidad suele evaluar las fuentes de la desigualdad salarial asociadas a la maternidad añadiendo variables de control al modelo básico que, de acuerdo con la teoría, podrían explicar la brecha salarial. La hipótesis del capital humano se analiza incluyendo variables de edad, educación, experiencia laboral, años de permanencia en el cargo y las interrupciones laborales. Para probar la teoría del diferencial salarial compensatorio, se suele tomar en cuenta la ocupación, el horario de trabajo (a tiempo completo o parcial), el sector (público vs privado) y las horas de trabajo. Algunos investigadores también añaden algunas características laborales más específicas como la industria, las condiciones de trabajo o los ajustes laborales después del parto. Finalmente, la decisión de convertirse en madre que está basada en características no observables – como se comentó en la sección anterior – se aborda con modelos de data panel, como los de efectos fijos o de primeras diferencias. Ello permite

eliminar aquellos factores no observables e invariables en el tiempo que están correlacionados con la situación de la madre y su salario (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020).

2.2 Resultados generales

Uno de los primeros estudios sobre el efecto de la maternidad en los salarios de las mujeres es el de Waldfogel (1997). La autora utiliza un modelo de efectos fijos e información de la Encuesta Longitudinal Nacional de la Juventud (NLYS por sus siglas en inglés) de los años 1968-1988 para investigar los bajos salarios de las madres en Estados Unidos. Los resultados muestran que las mujeres sufren una penalización de alrededor de 6% cuando tienen un solo hijo y de más de 13% para dos o más hijos, incluso después de controlar por variables de estado civil, experiencia laboral y educación.

Budig y England (2001) expanden la investigación de Waldfogel (1997) utilizando información más reciente para el periodo 1982-1993 y añaden nuevas variables laborales más específicas para evaluar si la pérdida de experiencia y de años de permanencia en el puesto explican la mayor parte de la penalización. Según sus estimaciones, las mujeres sufren de una penalización de alrededor de 7% por hijo, en línea con los resultados de Waldfogel. Alrededor de un tercio de esta penalización estaría explicada por los años de experiencia laboral, de permanencia en el puesto y la modalidad de trabajo a tiempo parcial. En ese sentido, para algunas mujeres, la maternidad implica interrumpir su carrera profesional, tomar empleos de medio tiempo y la acumulación de menos años de experiencia laboral y antigüedad en el puesto. Todos estos factores conllevan una disminución en los ingresos futuros de las mujeres.

Además de evaluar cómo impacta la maternidad en los ingresos de las mujeres justo después de tener hijos, es relevante también considerar los efectos de largo plazo de la maternidad en las carreras de las madres a medida que los hijos van creciendo. Para ello, Kahn et al. (2014) utilizan información de la NLYS para modelar el impacto de la maternidad en los ingresos a medida que las mujeres van envejeciendo (de sus 20s hasta sus 50s). Las estimaciones sugieren que la maternidad es costosa para las carreras de las mujeres (en términos de ingresos, participación laboral y estatus de empleo), pero que los efectos se atenúan a medida que la edad se incrementa. Tener hijos reduce la participación laboral de las mujeres cuando son jóvenes, pero ese resultado se elimina entre sus 40s y 50s. No obstante, la penalización salarial por maternidad persiste durante

la vida de las mujeres para aquellas con 3 o más hijos, las cuales sufren una penalización de 4% por hijo entre los 40s y 50s.

2.3 Resultados según características del entorno

Si bien las primeras estimaciones de la penalización salarial por maternidad se realizaron en Estados Unidos, investigaciones más recientes han encontrado impactos distintos cuando se toma en consideración la información de otros países o regiones en el mundo. Esto, se debe a diferencias clave en el marco legal, las costumbres, tradiciones y el funcionamiento del mercado laboral en cada país (Kleven et al., 2023).

Para el caso de Europa, Davies y Pierre (2005) estimaron la penalización salarial por maternidad en once países utilizando la Encuesta de Hogares de la Comunidad Europea y un modelo de efectos fijos y primeras diferencias con una corrección de Heckman. Así, encuentran que existe una penalización significativa en Alemania, Dinamarca, Reino Unido, Irlanda, España y Portugal, de entre 2% a 6% cuando solo se tiene un hijo, y de 7% a 12% con dos hijos.

Los autores realizan también un análisis más profundo para Alemania y Reino Unido, el cual reveló que existían diferencias más complejas en la dinámica salarial en los periodos de formación familiar. En el Reino Unido, la magnitud de la penalización salarial no aumenta con el número de hijos, lo que sí sucede en Alemania, aunque ligeramente. En este último, tener un solo hijo implica una reducción del 12-14% de los ingresos por hora, mientras que si se tiene tres o más hijos la reducción es de 13-16% en los ingresos por hora. Las interrupciones en la carrera profesionales contribuirían a esta reducción en los ingresos, particularmente en Alemania (Davies & Pierre, 2005).

Más aún, mientras que, en Alemania, los periodos de formación familiar se asocian con un menor crecimiento de los ingresos de las mujeres, en el Reino Unido, se asocian con una recuperación en los ingresos. Esto se debería a la diferencia en la relación entre el régimen de estado del bienestar y la oferta de mano de obra femenina en el Reino Unido y Alemania. El estado de bienestar liberal del Reino Unido enfatiza la libertad individual y no ofrece servicios de guardería y extraescolares que permitan a las madres trabajar a tiempo completo. En Alemania, los servicios familiares también están poco desarrollados. Sin embargo, dentro de este régimen conservador, las medidas de política social han fomentado la maternidad y el modelo familiar tradicional. El sistema fiscal

alemán suele castigar a los matrimonios con dos personas que trabajan a tiempo completo y favorece a aquellos donde las esposas que no trabajan o trabajan a tiempo parcial. En consecuencia, en Alemania las mujeres no vuelven a trabajar después de convertirse en madres o lo hacen cada vez más a tiempo parcial (Davies & Pierre, 2005).

En ese sentido, es importante considerar también la idiosincrasia de cada país para evaluar la penalización salarial por maternidad. De hecho, la ausencia de penalizaciones en Francia, Italia y Países Bajos, que encuentran Davies y Pierre (2005), podría estar relacionada con el contexto institucional en estos países. Por ejemplo, en Francia, dentro de las guarderías públicas, se desarrollaron las instituciones de cuidado diurno y para después de la escuela para permitir que las madres trabajen a tiempo completo. En la misma línea, Italia ha adoptado una política de inscripción preescolar universal para niños a partir de los tres años combinada con bajos niveles de ayudas directas a los ingresos de las madres para asegurar que las estas trabajen continuamente durante los periodos de formación de la familia. Finalmente, en Países Bajos, la legislación ha llevado a una rápida expansión de las instalaciones de cuidado infantil durante la década de 1990.

Un caso similar donde el contexto institucional es importante para determinar la penalización salarial por maternidad es el caso de España. Después de cambios en la legislación en 1984, el mercado laboral español se comenzó a segmentar considerablemente según el tipo de contrato y España se convirtió en la economía con la tasa más alta de contratos a plazo fijo en Europa en las últimas dos décadas. De hecho, en este país, la mayoría de nuevas contrataciones se realizan a través de contratos temporales y la tasa de conversión de contratos temporales a permanentes es baja y disminuye con el tiempo (Fernández-Kranz et al., 2013).

Más aún, la evidencia sugiere que España no es un país muy favorable para los padres trabajadores, en particular para las madres. Primero, España tiene una de las tasas de participación laboral femenina más bajas dentro de los países de la OECD. Segundo, la licencia por maternidad es más corta por nueve semanas en promedio que en la mayoría de los países europeos. Tercero, el uso de cuidado infantil formal para niños de 3 años es mucho menos frecuente en España que en otros países del continente (Fernández-Kranz et al., 2013).

Para estudiar la penalización salarial por maternidad en este contexto, Fernández-Kranz et al. (2013) utilizan datos longitudinales obtenidos de los registros de la Seguridad Social Española que abarcan la historia laboral de los individuos desde 1985 hasta 2006. Utilizando un modelo de

efectos fijos individuales, encuentran una penalización salarial por maternidad de 9.5% después del nacimiento del primer hijo. Alrededor de dos tercios de la penalización se explica por el trabajo a tiempo parcial, dado que esta se reduce a 3.5% después de controlar por esta variable. Asimismo, los autores encuentran que la reducción salarial en los ingresos de las mujeres se ve atenuada con el tiempo y dura solo hasta que el hijo tiene alrededor de 9 años, en línea con los resultados de Kahn et al. (2014).

Finalmente, los autores estudian la penalización salarial por maternidad en España según el tipo de contrato ya que el efecto de la maternidad en los ingresos y los canales a través de los cuales impacta pueden diferir según el nivel de protección laboral que tenga la mujer en el momento en que se convierte en madre. Este nivel de protección depende del tipo de contrato con el que cuente (permanente o a plazo fijo). Así, encuentran que la penalización salarial hallada previamente está impulsada principalmente por mujeres que cuentan con contratos permanentes y entre estas, dos tercios de la penalización se explican por el trabajo a tiempo parcial. En contraste, entre mujeres con contratos a plazo fijo, la penalización está explicada en mayor medida por la experiencia acumulada después del nacimiento del primer hijo. Esto es consistente con evidencia previa que sugiere que combinar la vida familiar y el trabajo en España es más fácil para las mujeres con contratos permanentes debido a que sus trabajos son más estables y pueden tomar licencias de maternidad más largas o cambiar a trabajos de tiempo parcial con el mismo empleador (Fernández-Kranz et al., 2013).

Las tradiciones culturales y las normas sociales también juegan un rol importante en la determinación de la penalización salarial por maternidad. Por ejemplo, en las culturas asiáticas, es común que los hijos continúen viviendo con sus padres aún después de casarse y tener hijos. En ese tipo de familias, si bien los hijos cuidan de sus padres, estos también suelen ayudar en la crianza y el cuidado de sus nietos. Así, Yu y Xie (2018) evalúan si es que la penalización salarial por maternidad en China cambia según la modalidad de convivencia en la que se encuentren las mujeres: si viven con sus padres, con los padres de su esposo, o solo la familia nuclear.

Las primeras estimaciones muestran que, en China, existe una penalización salarial por maternidad de alrededor de 12% por hijo. Gran parte de esta no se puede explicar ni desde la teoría del capital humano, la perspectiva de los diferenciales compensatorios, ni la perspectiva de las restricciones familiares. Por lo tanto, las autoras señalan que podría deberse a una brecha de productividad no

medida o a la discriminación del empleador, las dos fuentes restantes de la penalización salarial por maternidad. Si se evalúa la penalización según modalidad de convivencia, las autoras encuentran que esta se incrementa a 28,9% para mujeres que viven con los padres de su esposo y se reduce a 14,5% para aquellas que solo viven con la familia nuclear (Yu & Xie, 2018).

Ello se explicaría porque en las familias nucleares las mujeres suelen asumir la mayor parte del cuidado de los hijos, lo cual podría reducir la productividad laboral. En el caso de las mujeres que viven con los padres de sus esposos, tienen la responsabilidad adicional de cuidar de ellos debido a las tradiciones culturales, lo que produce una penalización más grande. En contraste, aquellas mujeres que viven con sus padres no sufren ninguna penalización salarial dado que estos suelen ayudar a la crianza de sus nietos y también en las tareas del hogar, a diferencia de los suegros, debido al vínculo biológico con sus hijas. Esto permitiría que su productividad laboral no se vea afectada, y, por ende, tampoco sus ingresos (Yu & Xie, 2018).

En el caso de países en desarrollo, otros factores como el grado de informalidad –una característica clave del mercado laboral en estos países– podrían desempeñar un papel significativo en la determinación del efecto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres. Villanueva y Lin (2020) enfocan su investigación en cinco países de América Latina –Argentina, Brasil, Chile, México y Perú– y exploran la interacción entre la penalización salarial por maternidad y el trabajo informal. La hipótesis es que la elección de un trabajo precario podría ser un mecanismo significativo de desventaja para las madres.

Los autores encuentran una penalización salarial por maternidad significativa en todos los países en un rango de entre 12% en Brasil y 21% En Chile. Asimismo, los resultados sugieren que la mayor probabilidad de que las madres trabajen en el sector informal explica parte de la penalización salarial en América Latina. Más aún, en todos los países excepto Chile, las madres tienen mayor probabilidad de entrar en el mercado laboral informal que las mujeres sin hijos, donde los puestos de trabajo suelen tener salarios bajos y ser de menor calidad. Además, es probable que la relación entre la maternidad y la precariedad laboral reafirme los regímenes tradicionales de cuidado, los cuales sitúan a las madres como las principales responsables del cuidado del hogar, mientras que su trabajo remunerado pasa a segundo plano (Villanueva & Lin, 2020).

2.4 Resultados según características de las mujeres y sus hijos

La penalización salarial por maternidad no es la misma para todas las mujeres. En la sección anterior, revisamos cómo la penalización suele cambiar a raíz de características legales, sociales y culturales del entorno. En esta sección abordaremos cómo la magnitud del impacto suele variar a raíz de características propias de las mujeres y de sus hijos. Así, por ejemplo, algunos autores estudian cómo la penalización por maternidad varía según generaciones de mujeres, nivel educativo o estado civil (Avellar & Smock, 2003; Kogan Dechter, 2014; Looze, 2014; Neumeier et al., 2018). Incluso, algunos estudios analizan las diferencias en esta penalización que surgen a raíz del número y edad de los hijos, o de la edad de la madre al nacimiento del primer hijo (Budig & Hodges, 2010; Taniguchi, 1999; Miller, 2011). De hecho, diversos autores han argumentado que evaluar esta penalización como un promedio para todas las mujeres limita el entendimiento de este problema, que afecta de manera desproporcionada a ciertos segmentos de la población (Budig & Hodges, 2010; Taniguchi, 1999).

2.4.1 Según generaciones

Un primer factor que genera diferencias en el impacto que la maternidad pueda tener sobre los ingresos es la generación en la que haya nacido la madre. De acuerdo con la literatura, esto se debe a distintos factores, como las características socioculturales de la época, cambios en los roles de género, una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral, entre otros aspectos.

Por ejemplo, Neumeier et al. (2018) evalúan si el costo implícito de tener un hijo cambia a través del tiempo. Utilizan la información recopilada por la Oficina de Censos de EE. UU. (US Census Bureau) que permite integrar microdata de la encuesta de hogares con información tributaria y de acceso a beneficios. Los autores encuentran que la brecha en los ingresos a lo largo de la vida de una madre (entre los 18 y 43 años), en comparación con mujeres que nunca tuvieron hijos, se reduce de US\$ 350 mil a finales de la década de 1940 a US\$ 280 mil en 1960. Esta reducción de la brecha es atribuida a una mayor participación de mujeres en el mercado laboral.

Es importante resaltar que otros estudios encuentran algunos resultados contradictorios. Avellar y Smock (2003) estudian específicamente el componente por maternidad que es atribuible a la discriminación o sesgo del empleador. Los autores parten de la teoría de que la penalización salarial por maternidad debería haber disminuido, dado que la participación laboral de las mujeres

madres ha aumentado considerablemente con los años. Por esta razón, Avellar y Smock (2003) sugieren que los empleadores ya no deberían tener una preconcepción de que las mujeres tienden a renunciar o ser menos estables para mantener un trabajo frente a la maternidad en generaciones más recientes. Además, dentro de su hipótesis, el hecho de que las nuevas generaciones de padres estén más involucradas en la crianza de los hijos debería ayudar a disminuir la penalización salarial por maternidad para las mujeres, pues deberían ser percibidas como más productivas o menos “sobrecargadas” por sus empleadores.

Así, Avellar y Smock (2003) usan la información disponible para Estados Unidos en el NSLYM y plantean una estimación con efectos fijos, la cual incluye controles por experiencia de la madre, ya sea en ocupaciones a tiempo completo o parcial, educación, raza y estado civil. Los autores encuentran que la diferencia en la penalización salarial por maternidad atribuida a la discriminación no es significativa a través de generaciones. Una posible limitación del estudio es que solo cuentan con información para generaciones de madres con 10 años de diferencia.

2.4.2 Según estudios, nivel de ingresos u ocupaciones

Otro factor que genera que el impacto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres sea heterogéneo es el logro educativo o su ubicación en la distribución de ingresos. Kogan Dechter (2014) explica que el efecto de depreciación del capital humano para las mujeres con mayores niveles de especialización o estudios es mayor al momento de tomar licencias o retirarse temporalmente del mercado laboral. Sin embargo, aplicando un modelo dinámico de la oferta laboral femenina, encuentra que las mujeres con mayores niveles educativos alcanzados registran un menor uso del tiempo de licencia por maternidad y suelen regresar al mercado laboral a trabajar más horas que aquellas con menos estudios. El menor tiempo fuera del mercado laboral y la recuperación en el número de horas trabajadas generan que las mujeres con más educación se encuentren sujetas a una menor penalización salarial por maternidad.

Del mismo modo, Looze (2014) encuentra que la penalización salarial por maternidad es menor para mujeres con educación universitaria y aquellas en la cola superior de la distribución de ingresos. La diferencia se atribuye a la existencia de políticas de balance vida-trabajo (horarios flexibles, licencias de cuidado) disponibles en puestos de trabajo formales y en empresas grandes, donde suelen trabajar mujeres con grados educativos superiores.

Looze (2014) también estudia la interacción entre la penalización salarial por maternidad y la movilidad laboral. La autora argumenta que los primeros años en el mercado laboral son fundamentales para las mujeres para asegurar el crecimiento de sus ingresos. Este crecimiento, muchas veces se da a través de la movilidad laboral a nuevos puestos de trabajo mejor remunerados. La autora usa data panel disponible para mujeres en Estados Unidos y encuentra que las más beneficiadas por los cambios laborales entre aquellas que cuentan con un grado universitario, son las madres. Sin embargo, las mujeres que son madres suelen cambiar de trabajo con menor frecuencia. Ello debido a que muchas veces cuentan con beneficios extrasalariales, que dificultan abandonar sus puestos de trabajo, incluso por una mayor remuneración.

Asimismo, Looze (2014) estudia el impacto de las movidas laborales “relacionadas a decisiones familiares” para las mujeres y encuentra que aquellas con mayor grado educativo sufren mayores penalizaciones cuando cambian de trabajo por decisiones familiares. La autora estima una penalización salarial de 7% para este grupo de mujeres a raíz de este tipo de movidas. Esto se atribuye a que estas mujeres se desempeñan en cargos de confianza, donde los empleadores tienen expectativas de “compromiso” que pueden verse desafiadas al momento de tomar estas decisiones, lo que genera un sesgo negativo en los futuros empleadores. En el caso de las mujeres sin educación universitaria, que trabajan en puestos que no requieren tanta especialización o “compromiso”, este tipo de movidas laborales son menos penalizadas (4%).

Más aún, de acuerdo con Budig y Hodges (2010), si bien el nivel educativo y de ingresos están correlacionados, no necesariamente reflejan el mismo impacto. Así, de acuerdo con los autores, las mujeres con mayores niveles de educación no se encuentran siempre en el tope de la distribución de ingresos, sino que esto depende de la carrera estudiada. Utilizando un modelo semi paramétrico con efectos fijos que permiten controlar por oferta laboral, capital humano, características de la ocupación, entre otras variables, encuentran que la penalización salarial por maternidad es mayor para mujeres de ingresos más altos. Esto, lo atribuyen a que las carreras más demandantes de tiempo son, generalmente, las más remuneradas. Por lo tanto, tener un hijo para estas mujeres quita tiempo que, de otra manera, estarían dedicando al trabajo. Asimismo, el sesgo de los empleadores puede ser mayor en estos casos, al requerir un mayor nivel de “compromiso” por parte de sus trabajadores en estos puestos de trabajo (Budig & Hodges, 2010).

Por su parte, Yu y Kuo (2017) investigan como la brecha salarial entre madres y no madres varía según características ocupacionales dado que estas pueden exacerbar o atenuar los obstáculos que enfrentan las madres. Los resultados son consistentes con la teoría que enfatiza la tensión laboral y el balance trabajo-familia. Las madres en puestos con mayor autonomía, que demandan menos trabajo grupal y con baja presión competitiva sufren menos tensión laboral y pueden tener un mejor balance entre el trabajo y la familia a diferencia de madres en otras ocupaciones. En consecuencia, el desempeño laboral de las primeras puede acercarse más al de una mujer sin hijos, lo cual reduce la penalización salarial por maternidad. De hecho, los autores hallan que las madres experimentan una penalización salarial casi nula en ocupaciones con alta autonomía, pocos requerimientos de trabajo en grupo, o un bajo nivel de competitividad, manteniendo constantes las demás características ocupacionales.

2.4.3 Según estado civil

La maternidad, en muchos casos, viene acompañada de un cambio del estado civil de las mujeres, antes o después del nacimiento del primer hijo. Algunos autores, como Kleven et al. (2023) investigan si es que las mujeres sufren alguna penalización salarial debido a que contraen matrimonio. Los autores resaltan que la decisión o evento de contraer matrimonio suele estar muy ligada y ser cercana a la maternidad, por lo que es difícil aislar el efecto de una sobre otra. Sin embargo, usando información panel y pseudo panel, los autores toman una submuestra de madres que contrajeron matrimonio al menos 2 años antes de tener su primer hijo en Brasil y China y encuentran un impacto negativo adicional sobre los ingresos. Aun así, Kleven et al. (2023) explican que gran parte de esta penalización puede estar explicada también por la expectativa de una maternidad futura, que tiene impactos tanto sobre las actitudes y acciones de las mujeres en el mercado laboral, como de sus empleadores.

Otro estudio que investiga el impacto de la situación civil de las mujeres sobre la penalización salarial por maternidad es el de Avellar y Smock (2003). Si bien el foco de la investigación estaba centrado en identificar diferencias en la penalización salarial por maternidad según generaciones, también encuentran que la interacción de esta penalización con el matrimonio ha cambiado en el tiempo. Así, las estimaciones realizadas muestran que, en generaciones más recientes, la penalización es menor para mujeres casadas o divorciadas, mientras que, en generaciones más antiguas, es mayor.

En línea con esto, Budig y England (2001) encuentran que la penalización salarial es mayor para madres que han estado casadas. Usando un modelo de efectos fijos que permite controlar por capital humano y características de la ocupación, las autoras encuentran que las mujeres que nunca han estado casadas experimentan una menor penalización salarial por maternidad. De acuerdo con el estudio, esto sugiere que las mujeres casadas o divorciadas cuentan con un ingreso adicional que les permite tomar decisiones como retirarse total o parcialmente del mercado laboral, o dedicar menos horas al trabajo remunerado para el cuidado de los niños. Por el contrario, en el caso de las madres solteras, la participación, horas trabajadas o tipo de empleo no se ven tan afectados por la llegada de un hijo, pues deben seguir manteniendo unilateralmente los ingresos del hogar. De acuerdo con su estimación, cada hijo resta 4% al ingreso por hora de las madres casadas o divorciadas, mientras que en las madres solteras este impacto negativo es de 2%.

2.4.4 Según número y edad de los hijos

Algunas investigaciones encuentran también que el número de hijos que tengan las mujeres genera diferencias en la penalización salarial que experimentan. De acuerdo con Kogan Dechter (2014), estas diferencias se explican por el tiempo que pasan las mujeres fuera del mercado laboral. Así, una madre con más hijos ha pasado por más tiempo de licencia, lo que incrementa la depreciación de su capital humano, ya que este ha quedado en “desuso” por más tiempo. De hecho, Kogan Dechter (2014) estima una depreciación mensual del capital humano de 0,3% luego del primer hijo y 0,5% luego del segundo.

De manera similar, el estudio de Budig y England (2001) encuentra que la penalización salarial suele incrementarse para mujeres con más hijos, ya que cuentan, en promedio, con menos años de experiencia acumulada en el mercado laboral. Así, a través de un modelo de efectos fijos con controles por estado civil y el capital humano acumulado, encuentran que la penalización salarial asciende a 5% para mujeres con un solo hijo, 11% para dos hijos y hasta 15% para tres.

Más aún, no solo el número de hijos genera cambios en la penalización salarial por maternidad sino también la edad de los hijos. Así, Avellar y Smock (2003) encuentran que la penalización es mayor cuando los hijos son pequeños y, a medida que estos crecen, el impacto se reduce.

2.4.5 Según edad de la madre al nacimiento del primer hijo

Un factor adicional que genera diferencias en el impacto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres es la edad a la que tienen los hijos. La literatura ha venido estudiando cambios en este factor a través de los años y en distintas generaciones. Dado que estimar este impacto diferenciado puede caer en un sesgo de autoselección, si la decisión de retrasar la maternidad está correlacionada con la capacidad de generar ingresos, la literatura emplea métodos de efectos fijos o variables instrumentales para hacer las estimaciones.

Por ejemplo, Miller (2011) utiliza variables instrumentales como la ocurrencia de un aborto espontáneo, un indicador que refleja si el primer embarazo fue accidental y ocurrió mientras la mujer usaba algún tipo de anticonceptivo y el tiempo entre el primer embarazo y el primer nacimiento. Estas variables permiten aislar el impacto del nacimiento del primer hijo a lo largo de la vida de una mujer. Así, la autora encuentra que retrasar la maternidad conlleva un aumento sustancial de los ingresos. Específicamente, la autora encuentra que cada año de retraso genera un aumento de 9% en los ingresos totales, un incremento de 3% en el salario promedio y de 6% en las horas trabajadas luego del nacimiento. Más aún, las estimaciones realizadas por Miller (2011) muestran que retrasar la maternidad es más rentable para mujeres con mayores grados educativos, pues les permite continuar acumulando capital humano, que es esencial en el tipo de labores que desempeñan. El estudio muestra que retrasar la maternidad es más rentable para mujeres con mayores grados educativos, pues les permite continuar acumulando capital humano, que es esencial en el tipo de labores que desempeñan.

Por su parte, Taniguchi (1999) estima un modelo de efectos fijos y encuentra que aquellas mujeres que tuvieron a su primer hijo cuando tenían entre 20 y 27 años sufrieron una penalización salarial de alrededor de 4%. Esta se reducía a 2.5% para mujeres que fueron madres por primera vez luego de los 28. Esto, en gran parte, se explica porque la experiencia laboral de las mujeres, previa al nacimiento del primer hijo, es un muy buen predictor de los ingresos futuros. Así, las mujeres que tienen menos tiempo para ganar esta experiencia antes de ser madres se ven más afectadas.

CAPÍTULO III. IMPLICANCIAS DE POLÍTICA

La literatura revisada en la sección anterior pone en evidencia que la penalización salarial por maternidad no es la misma para todas las mujeres. Por el contrario, hay factores adicionales que exacerbaban o mitigan este impacto. Así, las políticas públicas y la regulación vigente cumplen un rol fundamental para garantizar condiciones adecuadas en el entorno que permitan reducir este impacto para la mayoría de las mujeres.

3.1 Acceso a métodos de planificación familiar

La oportunidad de retrasar la maternidad y acumular experiencia y capital humano durante los primeros años en el mercado laboral, es una de las condiciones estudiadas para reducir la penalización salarial por maternidad (Budig & England, 2001; Miller, 2011; Taniguchi, 1999; Waldfogel, 1997). En este ámbito en particular, el acceso a métodos anticonceptivos cumple un rol fundamental en la búsqueda de igualdad salarial.

En esa línea, Goldin y Katz (2000) sostienen que existen diferencias generacionales en la penalización salarial por maternidad, ya que, para las generaciones más recientes, es más probable que la maternidad sea una elección consciente. Los autores estudian el impacto de la propagación del uso de pastillas anticonceptivas sobre el acceso a educación para las mujeres en Estados Unidos. A pesar de que la pastilla anticonceptiva fue creada en la década de los 60, la legislación no permitía que las mujeres menores de edad o solteras tuvieran acceso a ella hasta 1970. A partir de ese año, los estados federales fueron aprobando cambios normativos que permitían la compra de pastillas anticonceptivas para mujeres menores de 21 años. De acuerdo con Goldin y Katz (2000), esto permitió que las mujeres puedan tener una mayor planificación sobre su vida familiar y profesional, lo que resultó en un retraso de la edad promedio de matrimonio.

La mayor certeza sobre su futuro reproductivo permitía a las mujeres reducir el costo que la incertidumbre de un embarazo no planeado generaba al tomar la decisión de embarcarse en estudios universitarios de carreras más largas o demandantes de tiempo. Esto, debido a que el riesgo de tener que abandonar la carrera o no poder ejercerla a raíz de un embarazo no planeado era más reducido. Dado que los diferentes estados fueron aprobando estas normas en períodos distintos, los autores pudieron implementar un método de diferencias en diferencias para estimar el impacto de una regulación menos restrictiva de los anticonceptivos sobre la probabilidad de que

una egresada universitaria se case antes de terminar o apenas concluida su carrera. Es importante resaltar que los autores admiten que existían otros cambios sociales y legales ocurriendo a la par de la legalización del acceso a anticonceptivos, que podrían tener un impacto sobre la estimación. En ese sentido, usan efectos fijos para el año y el estado de nacimiento de la madre, así como una variable dicotómica que refleja el acceso a abortos legales y seguros, para controlar por estos cambios adicionales (Goldin & Katz, 2000).

Usando la información disponible para Estados Unidos en la Encuesta Nacional de Mujeres Jóvenes (NSYW) encontraron que el acceso a pastillas reducía en 0.2 puntos porcentuales la probabilidad de que una egresada universitaria se case antes de los 23 años (Goldin & Katz, 2000). Así, la posibilidad de retrasar el matrimonio y la maternidad para las generaciones más jóvenes de madres permitía que las mujeres cuenten con mayor tiempo para acumular capital humano, lo que era beneficioso para la generación de ingresos en el futuro (Budig & England, 2001).

Frente a esta mayor capacidad de planificar de manera más certera su carrera profesional y su futuro familiar, las nuevas generaciones de mujeres en Estados Unidos presentaron cambios en las actitudes y decisiones con respecto a la maternidad. Por ejemplo, Goldin & Mitchel (2017) encontraron que las mujeres en generaciones más recientes comenzaron a tener, en promedio menos hijos y a una edad más tardía, lo que resultaba en una menor penalización salarial por maternidad. En promedio, las madres nacidas en los años 40 tenían 3 hijos mientras que las madres nacidas en la década de 1950 tenían 2. Este menor número de hijos favorece una menor penalización salarial por maternidad (Budig & England, 2001; Kogan Dechter, 2014).

Además de los cambios en el número de hijos, las mujeres comenzaron a tener hijos en una etapa más tardía de su vida profesional a raíz del mayor acceso a métodos de planificación familiar. Este cambio generaba que, al momento de ser madres, las mujeres hayan acumulado una mayor cantidad de capital humano en el trabajo e incluso que tengan un mayor apego a su carrera profesional, por lo que el ratio de reinserción al mercado laboral, luego de la licencia de maternidad, aumentó significativamente en generaciones más recientes. De las mujeres que tenían hijos en la década de 1980, 28% renunciaba al quedar embarazada, porcentaje que se redujo a 19% para las madres en los años 2000. En contraste, el porcentaje de mujeres que tomaba una licencia pagada del trabajo aumentó de 34% a 42% (Goldin & Mitchel, 2017).

3.2 Licencias de maternidad y paternidad

Las políticas de licencia, tanto para madres como padres, cumplen también un rol importante en mitigar esta penalización sufrida por las mujeres. Kogan Dechter (2014) encuentra que las madres que toman una licencia posnatal más larga suelen regresar al mercado laboral a trabajar menos horas que las madres con licencias más cortas. Este factor genera una mayor penalización salarial.

Por su parte, Mari y Cutuli (2021) investigan cómo los cambios en las políticas de licencia de paternidad y maternidad en Alemania han afectado la penalización salarial por maternidad. A través de un modelo de diferencias en diferencias, las autoras analizan dos reformas. La primera, en 1992, permitía que las madres salgan del mercado laboral hasta 36 meses, con pagos mensuales y seguridad de regresar a su trabajo. La segunda, en el 2007, aumentaba el monto de los pagos, pero reducía el tiempo de licencia a un máximo de 12 meses. Los resultados muestran que, antes de las reformas, las mujeres en Alemania veían una caída de entre 20% y 30% de su salario promedio luego del primer hijo. La primera reforma analizada no cambia significativamente estos resultados, mientras que la segunda sí, pues reduce la magnitud de la penalización y la vuelve no significativa. Estos resultados apuntan a que, para reducir el impacto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres, el tiempo de licencia otorgado por el gobierno debe ser más corto, pero con mayores beneficios monetarios e incluir un esquema de licencia compartida con los padres. Esto último, de acuerdo con Mari y Cutuli (2021) contribuye a que, al reincorporarse a la fuerza laboral, las mujeres no tengan que reducir significativamente sus horas trabajadas.

Una posible limitación al impacto de este tipo de políticas es el acceso restringido de ciertos segmentos de la población a las licencias de maternidad y paternidad. Para estudiar esto, Doran, Bartel y Waldfogel (2019) utilizan el Estudio Longitudinal Nacional de Jóvenes para 1997 (NLSY97) y usan un modelo con efectos fijos que controla por las características de la persona y del empleador. Así, encuentran que las mujeres cuentan con 5% menos probabilidad de acceder a una licencia con goce de haber provistas por los empleadores. Sin embargo, al incluir una variable dicotómica que refleja si la persona trabaja a tiempo parcial, la diferencia entre hombres y mujeres se vuelve nula. En ese sentido, el estudio asegura que el acceso limitado a licencias con goce de haber se explica por la situación laboral, ya que las mujeres tienen casi 40% más probabilidad que los hombres de trabajar a tiempo parcial. Es importante resaltar que Doran, Bartel y Waldfogel (2019) encuentran que, si toman una submuestra de personas en el rango de edad conocido como

el óptimo para tener hijos, las mujeres tienen casi 8% más probabilidad que los hombres de acceder a este tipo de licencias.

3.3 Programas de cuidado diurno: Cuna Más

En el caso de Perú específicamente, una de las políticas que ha tenido impacto sobre la participación laboral de las mujeres es el acceso a cunas o centros de cuidados para bebés y niños pequeños. A pesar de que el programa social Cuna Más tiene como objetivo el desarrollo infantil temprano, este ha tenido un impacto significativo en mejorar la participación de mujeres en el mercado laboral, de acuerdo con el estudio realizado por Boyd y Rentería (2018). Dado que los beneficiarios del programa no son elegidos aleatoriamente, sino sobre la base de criterios de pobreza a nivel distrital, los autores usan un método de *propensity score matching* y *entropy balancing* para controlar por un posible sesgo de autoselección. Haciendo esa corrección y tomando en cuenta la información recogida en la Encuesta Nacional de Hogares para el 2014, 2015 y 2016, encuentran que las madres usuarias del programa tienen una probabilidad 14% mayor de estar trabajando, en comparación con otras madres no usuarias en distritos similares. En ese sentido, el acceso a cunas o guarderías es una política clave para permitir que las mujeres puedan participar activamente del mercado laboral y mitigar el impacto de la maternidad sobre sus ingresos (Boyd & Rentería, 2018).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En conclusión, las mujeres experimentan una penalización en sus ingresos laborales al convertirse en madres. Esta penalización es significativa en la mayoría de los países a nivel mundial y es mayor que la experimentada por los hombres ante el mismo evento. Las investigaciones revisadas implementan metodologías de efectos fijos, variables instrumentales, *propensity score matching*, diferencias en diferencias, y otras herramientas para identificar de manera consistente el impacto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres. Sin embargo, a pesar de controlar por diversas características observables e inobservables, persiste una brecha que es atribuible a diferencias en la productividad o sesgos en los empleadores (Budig & England, 2001; Avellar & Smock, 2003).

Cabe resaltar también que la literatura ha encontrado que penalización salarial por maternidad no es la misma para todas las mujeres. Diferencias en el entorno legal y social explican parte de esta heterogeneidad. De hecho, algunas investigaciones encuentran que el marco institucional y normativo con respecto a los contratos a tiempo parcial, la disponibilidad de guarderías públicas e incluso las tradiciones ligadas al cuidado y la ayuda dentro de la familia están relacionadas con la magnitud de esta penalización (Davies & Pierre, 2005; Fernández-Kranz, 2013; Yu & Xie, 2018).

Además, los estudios revisados encuentran que la penalización suele ser más amplia para mujeres con un nivel de educación e ingresos mayor, en línea con una mayor demanda por “compromiso” en los puestos de trabajo más especializados y mejor remunerados que suelen ocupar. Además, las mujeres casadas o divorciadas suelen estar sujetas a una mayor penalización, ya que un segundo ingreso en el hogar hace más factible retirarse parcial o totalmente del mercado laboral (Avellar & Smock, 2003; Kogan Dechter, 2014; Looze, 2014; Neumeier et al., 2018).

En cuanto a los hijos, los *papers* revisados apuntan a que la penalización que experimentan las madres es creciente en el número de hijos que tienen, mientras que esta se reduce con la edad de los niños. Incluso, algunos autores encuentran que retrasar la maternidad hasta un momento en el que se haya acumulado más experiencia o capital humano es efectivo para reducir la penalidad. (Budig & Hodges, 2010; Taniguchi, 1999; Miller, 2011).

La literatura revisada permite concluir también sobre la efectividad de las políticas públicas y privadas que suelen implementarse para abordar esta problemática y, en consecuencia, plantear recomendaciones de rutas por seguir, tanto a nivel internacional como para el caso peruano. Así, autores como Goldin y Katz (2000) encuentran que el acceso fácil a métodos anticonceptivos

permite a las mujeres tener mayor certeza sobre su futuro reproductivo y las incentiva a insertarse en carreras laborales más largas, más demandantes y mejor remuneradas. Asimismo, periodos más cortos de licencia de maternidad, acompañados de beneficios monetarios y licencia de paternidad extendida permiten un mejor balance de las labores del hogar y mitigan el impacto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres (Kogan Dechter, 2014; Mari & Cutili, 2021). Finalmente, el acceso a cunas y centros de cuidado infantil han permitido la reinserción de madres, casadas y solteras, al mercado laboral y ha mejorado sus perspectivas salariales (Boyd & Rentería, 2018). Tomando en cuenta estos resultados, se recomienda priorizar el acceso legal, seguro y gratuito a educación sexual y métodos anticonceptivos, así como evaluar medidas para igualar las políticas de licencia de paternidad y maternidad, tanto en el ámbito público como empresarial.

A continuación, se plantean recomendaciones para futuras investigaciones. La existencia de bases de datos censales, paneles largos y encuestas a mujeres jóvenes en edad fértil facilita este tipo de estudios a nivel internacional. En ese sentido, se recomienda implementar este tipo de encuestas en el Perú para poder hacer un estudio específico de la penalización por maternidad en nuestro país. Las encuestas existentes actualmente, como la Encuesta Nacional de Hogares en panel, solo permiten observar a una persona durante cinco años de su vida. Alargar este horizonte hará posible conducir investigaciones que evalúen impactos de mediano y largo plazo.

A nivel internacional, la reciente adopción de políticas de extensión de la licencia de paternidad o equiparación de licencias posnatales es un campo interesante de estudio por seguir explorando. De acuerdo con el Banco Mundial (2023), diversos países de ingresos altos han implementado políticas de licencia de paternidad extendida en la última década. Evaluar el impacto de estos cambios en la regulación laboral será fundamental para corroborar y expandir la literatura revisada, así como para guiar posibles iniciativas regulatorias en otros países.

Asimismo, con la finalidad de ampliar la literatura en torno a la brecha salarial por género, se propone explorar el impacto del nacimiento de un niño no solo sobre las madres, sino sobre otras mujeres que viven en el hogar. Esto, debido a que muchas veces son las hermanas mayores u otras mujeres jóvenes en el hogar las que se hacen cargo de las labores de cuidado y dejan de lado los estudios (Armstrong-Carter et al., 2023). Incluir otro tipo de relaciones de cuidado podría sacar a la luz penalidades ignoradas por la literatura actualmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong-Carter, E., Osborn, S., Smith, O., Siskowski, C., & Olson, E. A. (2023). Middle and High School Students Who Take Care of Siblings, Parents, and Grandparents: Associations With School Engagement, Belonging, and Well-Being. *AERA Open*, 9(X), 1–17. <https://doi.org/10.1177/23328584221140337>
- Avellar, S., & Smock, P. J. (2003). Has the price of motherhood. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 597–607. <http://www.jstor.org/stable/3600026>
- Banco Mundial. (2023). *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2023*.
- Becker, G. S. (1993). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.
- Boyd, C., & Rentería, J. M. (2018). Economía del Cuidado, Desigualdades de Género y Participación en el Mercado Laboral: El Caso de Cuna Más. *CIES*.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2010). Differences in Disadvantage: How the Wage Penalty for Motherhood Varies Across Women's Earnings Distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705–728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>
- Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88–89, 102416. <https://doi.org/10.1016/J.SSRESEARCH.2020.102416>
- Davies, R., & Pierre, G. (2005). The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics*, 12(4), 469–486. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.003>
- Doran, Bartel, & Waldfogel. (2019). Gender in the Labor Market: The Role of Equal Opportunity and Family-Friendly Policies. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(5), 168. <https://doi.org/10.7758/rsf.2019.5.5.09>
- Fernández-Kranz, D., Lacuesta, A., & Rodríguez-Planas, N. (2013). The Motherhood Earnings Dip: Evidence from Administrative Records. In *Source: The Journal of Human Resources* (Vol. 48, Issue 1). <http://www.jstor.org/stable/23799111>

- Goldin, C, Kerr, S. P., & Olivetti, C. (2022). *The other side of the mountain: women's employment and earnings over the family cycle*.
- Goldin, Claudia, & Katz, L. F. (2000). Career and marriage on the age of the pill. *American Economic Review*, 90(2), 461–465. <https://www.jstor.org/stable/117269>
- Goldin, Claudia, & Mitchell, J. (2017). The new life cycle of women's employment: Disappearing humps, sagging middles, expanding tops. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 161–182. <https://doi.org/10.1257/jep.31.1.161>
- Heckman, J. J., & Robb, R. (1986). Alternative Methods for Solving the Problem of Selection Bias in Evaluating the Impact of Treatments on Outcomes. *Drawing Inferences from Self-Selected Samples*, 63–107. https://doi.org/10.1007/978-1-4612-4976-4_7
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift*. Penguin Books.
- ILO. (2019). *Women in business and management: the business case for change*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf
- Kahn, J. R., García-Manglano, J., & Bianchi, S. M. (2014). The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56–72. <https://doi.org/10.1111/jomf>
- Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G. (2023). *The Child Penalty Atlas* (No. 31649). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4560576>
- Kogan Dechter, E. (2014). Maternity Leave, Effort Allocation, and Postmotherhood Earnings. *Journal of Human Capital*, 8(2).
- Looze, J. (2014). Young Women's Job Mobility: The Influence of Motherhood Status and Education. *Journal of Marriage and Family*, 76(4), 693–709. <https://doi.org/10.1111/jomf.12122>
- Mari, G., & Cutuli, G. (2021). Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse? *European Sociological Review*, 37(3), 365–378. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa048>
- Markussen, S., & Strøm, M. (2015). *The Effects of Motherhood*.

<http://www.sv.uio.no/econ/english/research/unpublished-works/working-papers/>

- Miller, A. R. (2011). The effects of motherhood timing on career path. *Journal of Population Economics*, 24(3), 1071–1100. <https://doi.org/10.1007/s00148-009-0296-x>
- Neumark, D., & Korenman, S. (1995). Sources of Bias in Women's Wage Equations: Results Using Sibling Data. *The Journal of Human Resources*, 29(2), 379–405. <https://doi.org/10.2307/146103>
- Neumeier, C., Sørensen, T., & Webber, D. (2018). The Implicit Costs of Motherhood over the Lifecycle. *Southern Economic Journal*, 84(3), 716–733. <https://doi.org/10.2307/26633369>
- OECD. (2024). *Gender wage gap (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/7cee77aa-en>
- Taniguchi, H. (1999). The Timing of Childbearing and Women's Wages. *Journal of Marriage and Family*, 61(4), 1008–1019. <https://www.jstor.org/stable/354020> REFERENCES
- Villanueva, A., & Lin, K. H. (2020). Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality. *Social Forces*, 99(1), 59–85. <https://doi.org/10.1093/sf/soz142>
- Waldfogel, J. (1997). The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209–217. <https://doi.org/10.2307/2657300>
- Yu, J., & Xie, Y. (2018). Motherhood Penalties and Living Arrangements in China. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1067–1086. <https://doi.org/10.1111/jomf.12496>
- Yu, W. H., & Kuo, J. C. L. (2017). The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How Do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers? *American Sociological Review*, 82(4), 744–769. <https://doi.org/10.1177/0003122417712729>