



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

BRECHA Y PENALIZACIÓN SALARIAL POR MATERNIDAD. VARIABLES EXPLICATIVAS

Autora: Sonsoles Martín de Cabiedes Arranz

Directora: María José Martín Rodrigo

RESUMEN

La brecha y penalización salarial por maternidad es el perjuicio que sufren las mujeres tras tener un hijo sobre sus ingresos salariales. Es el componente más importante de la brecha salarial actual, y al tiempo el más complejo de abordar.

El objetivo de este trabajo es analizar cuáles son las variables principales que relacionan la maternidad con la brecha y penalización salarial.

Este trabajo se sostiene metodológicamente sobre un análisis de contenido y exploratorio, poniendo el foco en la revisión bibliográfica de 20 trabajos de investigación en torno al objeto de estudio. Asimismo, se expondrá el estado de la cuestión y los elementos más relevantes de la brecha salarial por maternidad en España, con el objetivo de introducir el problema y su magnitud actual.

Las mujeres, al ser madres, reducen su dedicación al mercado laboral, a costa de incrementar enormemente su compromiso con el cuidado de sus hijos.

Los roles de género familiares, sociales y laborales, en cuanto a las creencias sobre quién debe asumir la carga del cuidado infantil, apuntan a ser la principal variable causante de esta menor dedicación al mercado laboral por parte de la madre, así como de la discriminación salarial empresarial. Sin duda, es la variable que más pesa en la penalización salarial por ser madre.

Conocer estas tendencias ayudará a gobiernos y empresas a implementar las políticas más adecuadas y eficaces para reducir la brecha salarial.

PALABRAS CLAVE:

Penalización por hijo, Brecha salarial, Maternidad, Género

ABSTRACT

The maternity pay gap and maternity pay penalty is the detriment that women suffer on their earnings after having a child. It is the most important component of the current pay gap, and at the same time the most complex to address.

The aim of this paper is to analyse the main variables that relate motherhood to the pay gap and the pay penalty.

This work is methodologically based on a content and exploratory analysis, focusing on the bibliographical review of 20 research papers on the object of study. It will also present the state of the question and the most relevant elements of the maternity pay gap in Spain, with the aim of introducing the problem and its current magnitude.

When women become mothers, they reduce their dedication to the labour market, at the expense of greatly increasing their commitment to caring for their children.

Family, social and occupational gender roles, in terms of beliefs about who should take on the burden of childcare, point to being the main variable causing this reduced commitment to the labour market on the part of the mother, as well as wage discrimination in the workplace. It is undoubtedly the variable that weighs most heavily in the wage penalty for being a mother.

Knowing these trends will help governments and companies to implement the most appropriate and effective policies to reduce the pay gap.

KEY WORDS

Child penalty, Wage gap, Motherhood, Gender

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Justificación del tema elegido	8
1.2. Objetivos.....	10
1.3. Estructura.....	10
2. BRECHA DE GÉNERO Y PENALIZACIÓN SALARIAL.....	12
2.1. Conceptos claves	12
2.2. Penalización salarial en España	13
2.2.1. Diferencias salariales generales	14
2.2.2. Cifras de la brecha salarial no ajustada	14
2.2.3. Cifras de la brecha salarial ajustada	15
2.2.4. Impacto de tener hijos en los ingresos de hombres y mujeres.....	17
2.2.5. Tipo de contrato y temporalidad: un enfoque de género	18
2.2.6. Conciliación y corresponsabilidad en el cuidado de hijos.....	20
3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	23
3.1. Procedimiento de revisión.....	23
3.1.1. Fuentes de información utilizadas	23
3.1.2. Criterios de inclusión de los trabajos.....	25
3.1.3. Elementos estudiados durante la revisión.....	25
3.1.4. Tipo de revisión realizada.....	26
3.2. Variables explicativas de la penalización salarial por maternidad.....	26
3.2.1. Variables más presentes en la literatura	27
3.2.2. Otras variables presentes en la literatura gris	38
3.2.3. Variables que son denominador común en la literatura revisada	39
3.3. Análisis de metodologías, fuentes y limitaciones explicitadas por los autores.....	40
3.3.1. Metodologías	40
3.3.2. Fuentes de datos.....	43
3.3.3. Limitaciones	44
4. DISCUSIONES.....	46

4.1. Discusión de resultados	46
4.1.1. Tendencias observadas en la literatura	47
4.1.2. Relación de las variables con la brecha salarial ajustada y no ajustada	47
4.2. Discusión de políticas propuestas por los autores.....	48
4.2.1. Políticas públicas	49
4.2.2. Políticas privadas (empresas)	52
4.2.3. Líneas de actuación sociales (concienciación)	53
5. CONCLUSIÓN.....	54
5.1. Resultados de la investigación.....	54
5.2. Limitaciones y posibles vías de estudio	56
5.3. Futuro de la penalización por hijo	56
<i>BIBLIOGRAFÍA.....</i>	58
<i>ANEXOS.....</i>	62

Índice de gráficas

Gráfica 1. Salario por hora de la mujer respecto del hombre (2018)	14
Gráfica 2. Brecha salarial de género ajustada y sin ajustar en España	15
Gráfica 3. Diferencias salariales ajustadas (2014).....	16
Gráfica 4. Descomposición de brecha salarial (2014).....	17
Gráfica 5. Impacto del primer hijo sobre los ingresos.....	17
Gráfica 6. Número de días trabajados	19
Gráfica 7. Trabajo a tiempo parcial	19
Gráfica 8. Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (2015)	21
Gráfica 9. Personas que han dejado de trabajar o reducido su jornada por el cuidado de niños por grupo de edad (2010).....	22
Gráfica 10. Días trabajados y jornada parcial según nivel educativo.....	31
Gráfica 11. Políticas de familia e infancia y características socioculturales en los países europeos.....	51
Gráfica 12. Ingresos medios anuales de las mujeres y los hombres de las parejas antes y después de tener el primer hijo.	62
Gráfica 13. Salario medio mensual de las mujeres y los hombres de las parejas antes y después de tener el primer hijo	63
Gráfica 14. Impacto de tener hijos.....	63
Gráfica 15. Impacto de tener hijos en el largo plazo	64
Gráfica 16. Anatomía del impacto del hijo.....	64
Gráfica 17. Trasmisión intergeneracional de la brecha salarial por hijos	65
Gráfica 18. Horas medias dedicadas al trabajo principal de las mujeres de 25 y 49 años, que convivan en pareja, según tengan hijos o no.	65
Gráfica 19. Penalizaciones por hijo según tipo de pareja.	66
Gráfica 20. Impactos laborales de tener hijos.....	67
Gráfica 21. Impacto sobre la informalidad del empleo	67

Índice de tablas

Tabla 1. Revistas, trabajos y factores de impacto.....	24
Tabla 2. Metodologías cuantitativas observadas en la literatura revisada.	41
Tabla 3. Metodologías cualitativas observadas en la literatura revisada.	43
Tabla 4. Datos y técnicas en el proceso de investigación.....	62

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del tema elegido

El salario medio bruto de una mujer española es el 78,4% del de un hombre, si bien esta desigualdad salarial ha ido disminuyendo en los últimos 50 años, fruto de una creciente igualdad tanto laboral como social. No obstante, un componente de esta brecha salarial ha persistido en el tiempo: los ingresos de las mujeres tras el nacimiento de su primer hijo. (Andresen y Nix, 2020; Quinto et al., 2020)

A este perjuicio sobre los ingresos de la madre se denomina en la literatura revisada “*child penalty*” o “la penalización por hijo”. Existen diferentes variables explicativas que inciden sobre la brecha salarial de género (tipo de ocupación, nivel educativo), pero diferentes autores (Kleven et al., 2017) apuntan a que la penalización por la maternidad explica dicho desajuste de la brecha salarial en un 80%; otorgándola pues, ser la principal razón de ser de la misma.

En esta línea, López López et al., (2018) resaltan que la maternidad genera desigualdades salariales, tanto entre hombres y mujeres, como entre mujeres con y sin hijos. Es decir, la madre sufre de una doble discriminación salarial: la primera, por ser mujer, y la segunda, por tener hijos.

Este fenómeno se observa desde la incorporación de la mujer al mercado laboral, la cual generó una dualidad de vida familia-trabajo. En la sociedad patriarcal, la madre se quedaba en casa, cuidando de sus hijos, y el padre salía y proveía. Pero cuando las mujeres empezaron a trabajar, mantuvieron las cargas domésticas junto con las laborales. Esto significa que su dedicación al trabajo asalariado, especialmente tras la tenencia de hijos, se ve dificultada por la asunción del peso del cuidado infantil; una carga adicional no compartida con los varones. (Sabater Fernández, 2014)

Esta tendencia se ve reflejada por Quinto et al., (2020), que encuentran que las madres ven caer sus ingresos un 11,4% tras el nacimiento de su primer hijo, y este descenso, llega al 28% en el largo plazo. Esta penalización salarial no va a cambiar si las mujeres siguen asumiendo, por las distintas razones que se explicarán más adelante, la mayoría de la

carga del cuidado de los hijos. Y menos aún si sufren discriminación laboral por el hecho de elegir la maternidad.

Por otro lado, en lo que concierne la economía en su conjunto, las mujeres son un activo económico esencial. Anghel et al., (2019) muestran como la tasa de participación laboral de las mujeres está directamente relacionada con la tasa del crecimiento del PIB. Es decir, la igualdad salarial es no solo un imperativo moral, sino una condición necesaria para un mayor desempeño y crecimiento económico.

Asimismo, las mujeres representan casi al 51% de la población, una gran fuente de capital humano que, a causa de una discriminación salarial, está siendo desperdiciado. Como apuntan Anghel et al., (2019), esta desigualdad salarial tiene consecuencias directas como la pérdida de talento e indirectas como los desincentivos de las mujeres para invertir en su capital humano. Es decir, la empresa se enfrentaría a pérdidas de eficiencia y una asignación de recursos inapropiada.

Conociendo la importancia de reducir la brecha salarial de género en nuestra sociedad, así como que la penalización por hijo apunta a ser su catalizador principal, se evidencia la necesidad de implementar políticas para reducir al máximo posible el impacto de la maternidad sobre los ingresos de la mujer. Estas políticas deberán aplicarse tanto en el ámbito privado (en las empresas), como en la esfera pública.

Pero estas posibles soluciones y políticas orientadas a la reducción de la penalización solo pueden ser ejecutadas correctamente si se conocen cuales son los verdaderos causantes, aquellas variables más importantes, que determinan la relación cuasi directa entre maternidad y diferencias salariales por razón de género. Por ello, este trabajo investigará cuales son esos factores, así como su grado de influencia sobre la brecha.

No obstante, se debe tener en mente, como apuntan López López et al., (2020), que la desigualdad de género tiene muchas caras y no es unidimensional. Existen una gran variedad de elementos que influyen en la brecha salarial de género, y que deben tenerse igualmente en cuenta a la hora de la definición de políticas. Esta investigación se centrará en la penalización a causa de ser madre.

1.2. Objetivos

El objetivo principal de este trabajo es conocer aquellas variables más relevantes que determinan la relación entre la maternidad y la brecha salarial de género, así como el grado de influencia de estas variables sobre la misma.

Para ello, se pretende obtener los siguientes objetivos específicos:

- Definir que es la penalización salarial por hijo, diferenciando la brecha de género no ajustada de la ajustada, y las consecuencias que esta diferencia tiene en esta área de estudio.
- Mostrar el estado de la cuestión en España en relación con la penalización y brecha salarial por maternidad, mediante datos y estadísticas descriptivas.
- Exponer las variables que explican la relación entre la maternidad y las diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre mujeres madres y no madres. Es decir, qué elementos evidenciados en la literatura existente conllevan a una penalización y brecha salarial por maternidad.
- Explicar las diferentes metodologías y fuentes de datos utilizados en los trabajos de la literatura existente, así como sus limitaciones y posibles nuevas vías de estudio.
- Sintetizar los elementos y tendencias más relevantes obtenidos de la revisión bibliográfica, ofreciendo una imagen sintetizada de la penalización y brecha por maternidad.
- Discutir posibles políticas privadas y públicas orientadas a la reducción de la brecha salarial de género, en concreto en relación con la maternidad.

1.3. Estructura

La estructura de este trabajo de investigación será la siguiente.

En primer lugar, se describirán algunos conceptos alrededor de la brecha salarial, claves para la comprensión de este trabajo de investigación.

En segundo lugar, será representado brevemente el estado de la cuestión de la relación entre la maternidad y la penalización y brecha salarial. La brecha salarial difiere en

magnitud entre los distintos países, por lo que solo se detallará la existente en España. El trabajo se centra en la mujer trabajadora, y las consecuencias que la elección de ser madre tiene sobre la dedicación al trabajo asalariado y no asalariado y sobre los ingresos laborales de la misma.

En tercer lugar, se explicará el procedimiento utilizado en la revisión bibliográfica de 20 trabajos de investigación sobre la penalización y brecha salarial por maternidad.

En cuarto lugar, se enumerarán y describirán las variables explicativas, expuestas por los autores seleccionados para la revisión bibliográfica, que expliquen la relación entre la maternidad y la brecha salarial.

En quinto lugar, tras revelar estos elementos que relacionan la maternidad con la penalización salarial, se explicarán las metodologías y fuentes de datos utilizados por los diferentes estudios. Después se discutirán las limitaciones de dichos estudios, las consecuencias de estas y las nuevas líneas de investigación que estas sugieren.

En sexto lugar, se discutirán los hallazgos principales de la revisión bibliográfica. Se sintetizarán los resultados principales, las tendencias más importantes, así como la relación de las variables con la brecha salarial ajustada y no ajustada.

En séptimo lugar, se discutirán las posibles políticas orientadas a reducir la brecha salarial. Se enunciarán las políticas propuestas por los autores presentes en la revisión y por otros expertos del tema, así como su conveniencia y sus posibles efectos.

Como colofón, se resumirán los resultados principales y las limitaciones del trabajo, así como deducciones del futuro de la cuestión de la penalización y brecha salarial por maternidad.

En los anexos, se incluirán algunas gráficas utilizadas por los autores presentes en la revisión bibliográfica para exponer sus resultados.

2. BRECHA DE GÉNERO Y PENALIZACIÓN SALARIAL

2.1. Conceptos claves

Antes de ahondar en la investigación, es pertinente aclarar algunos conceptos básicos que ayudarán a la comprensión futura de la investigación.

La penalización salarial por maternidad es la diferencia del salario medio entre las mujeres que son madres y aquellas que no lo son. Es decir, se refiere a una discriminación dentro del género femenino entre madres y no madres. (López López et al., 2018)

La brecha salarial por razón de género es la diferencia entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres. La cuantía de esta brecha puede medirse a través de la brecha salarial sin ajustar y de la brecha salarial ajustada, según los elementos considerados en su cálculo. (CEOE y PwC, 2019)

La brecha salarial no ajustada, sin ajustar o sin corrección es la diferencia porcentual bruta del salario entre hombres y mujeres. Esta se calcula independientemente de las diferencias subyacentes entre ambos géneros como son sus características socioeconómicas y su puesto de trabajo. (Anghel et al., 2019)

El informe de CEOE y PwC (2019) explica como esta brecha salarial no ajustada se divide a su vez en diferencia salarial total y diferencia salarial por hora. La diferencia salarial total no tiene en cuenta el número de horas trabajadas, mientras que la diferencia salarial por hora, como su nombre indica, sí lo contempla.

Esta distinción es importante por que, en el análisis posterior que se realizará sobre las variables que provocan desigualdades salariales en las mujeres con hijos, el elemento “menor número de horas trabajadas” será una de las de más calado. Es decir, esta reducción de horas asalariadas por parte de la madre, por diferentes causas que se estudiarán adelante, conlleva lógicamente a una reducción de los ingresos laborales.

La brecha salarial ajustada, por otro lado, mide la diferencia porcentual del salario por hora, pero teniendo en cuenta en su cálculo las diferencias entre hombres y mujeres tanto socioeconómicas (edad, antigüedad, nivel de educación o elecciones académicas y profesionales), como de puestos de trabajo ocupados (jornada laboral, sectores en los que trabajan o tipo de ocupación). De tal modo que este es el indicador más fiable para obtener las diferencias salariales por el mismo trabajo realizado. (CEOE y PwC, 2019)

Según apuntan Anghel et al., (2019), tanto el cálculo como la interpretación de las brechas de género deben hacerse de forma condicionada a los factores que las determinan. En otras palabras, argumentan que no se puede asumir que la discriminación tenga su base exclusiva en el género de la persona. Esto es importante de recordar, ya que se expondrá a continuación que existe una brecha salarial no solo entre padres y madres, sino también entre mujeres que deciden que ser madres y las que no.

Existen pues dos tipos de discriminación que sufren de forma simultánea las mujeres madres y trabajadoras. Por un lado, la discriminación entre hombres y mujeres que eligen la tenencia de descendientes y, por otro, la discriminación entre mujeres que son madres y las que no lo son.

2.2. Penalización salarial en España

Antes de realizar la revisión bibliográfica, de la que se obtendrán las diversas variables por las cuales existe una penalización salarial por maternidad, es menester conocer cual es la situación en España sobre este aspecto.

Se han recopilado cifras de estudios estadísticos y de bases de datos de organismos oficiales, que demuestran la existencia de una brecha salarial de género y una penalización provocadas por la tenencia de descendientes.

2.2.1. Diferencias salariales generales

Según la Encuesta de Estructura Salarial del INE en 2018, El salario más frecuente de la mujer era el 83,8% del salario más frecuente del hombre. En el salario mediano la cifra era 78,5% y en el bruto, un 78,6%.

En los contratos a tiempo completo, el salario de las mujeres era un 93,3% del salario por hora de los hombres. No obstante, en la jornada a tiempo parcial, el porcentaje bajó a un 87,4%. Es decir, la brecha salarial fue 6,5% en jornada a tiempo completo y 20,6% en tiempo parcial. (INE, 2018).

Gráfica 1. Salario por hora de la mujer respecto del hombre (2018)



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. INE

Fuente: (INE, 2018)

En 2016, las mujeres trabajaron aproximadamente 13.000 millones de horas, un 41% del total, recibiendo por este trabajo 155.000 millones de euros. Los hombres, en cambio, trabajaron 18.500 millones de horas, recibiendo 259.000 millones de euros. Se podría plantear por tanto un doble problema: las mujeres trabajan menos horas (unas 5.500 horas menos) y reciben un menor sueldo (2,1 euros menos por hora). (Conde-Ruiz y Marra de Artíñano, 2016)

2.2.2. Cifras de la brecha salarial no ajustada

La brecha salarial no ajustada ha ido disminuyendo: de un 18,1% en 2007, a un 14,2% en 2016. Esto se debe a que las mujeres cada vez están más cualificadas y tienen mayor

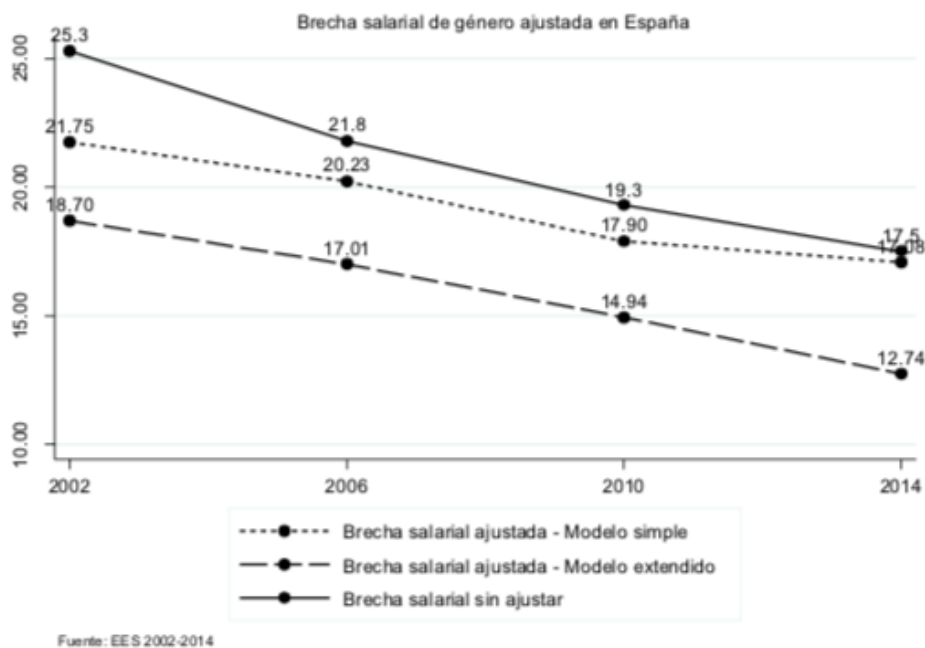
experiencia y tiempo de empleo. La brecha sin corrección crece con la edad y con la antigüedad en la empresa. Asimismo, se incrementa en los contratos de jornada parcial, un 14,5% en 2016. (López López et al., 2018)

El informe de CEOE y PwC (2019), describe la brecha salarial no ajustada con los siguientes datos. Las mujeres trabajan un 29% menos de horas que los hombres, a causa de la menor tasa de participación, los contratos temporales y a tiempo parcial y las solicitudes de reducción de jornada. Estiman que el 95,4% de los individuos que han reducido su jornada laboral o han dejado de trabajar para cuidar a sus hijos son mujeres.

Lógicamente, los contratos temporales y a tiempo parcial, así como las interrupciones laborales tienen como consecuencia una menor acumulación de antigüedad. Por ese motivo, suponen una menor acumulación y progresión salarial que contribuyen a aumentar la brecha salarial de género.

2.2.3. Cifras de la brecha salarial ajustada

Gráfica 2. Brecha salarial de género ajustada y sin ajustar en España

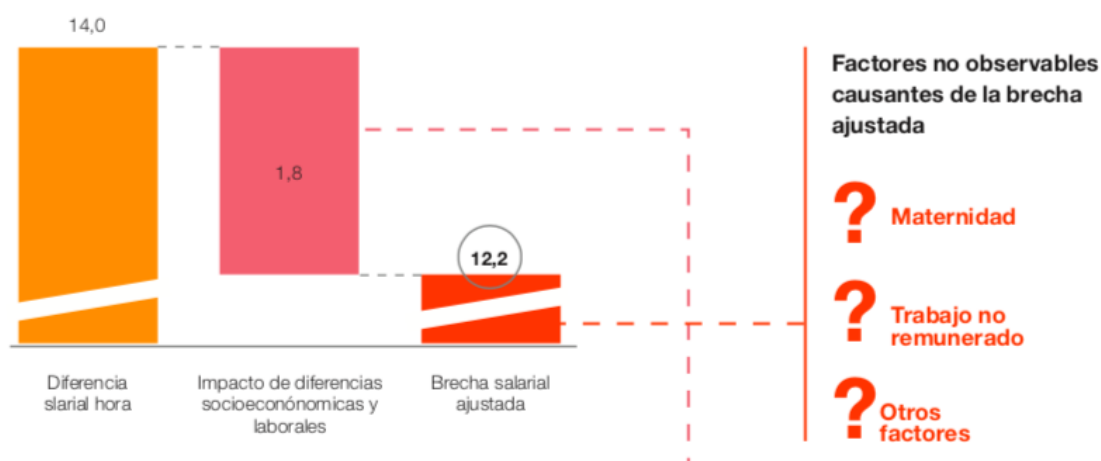


Fuente: (Anghel et al., 2019)

La brecha salarial ajustada es menor porque tiene en cuenta, en su cálculo, el tipo de contrato y de jornada laboral. Como las mujeres tienen más dificultades de acceso al contrato indefinido y muestran más preferencia hacia la jornada parcial frente a los hombres, la brecha se reduce frente la no ajustada. En contratos a jornada parcial hay un 70% de mujeres, y en tiempo completo un 40% de ellas. (Anghel et al., 2019)

Mediante un modelo econométrico realizado por CEOE y PwC (2019) con la Encuesta de Estructura Salarial del INE de 2014, estimaron que la brecha salarial entre hombres y mujeres por hora trabajada es de un 12,2%. Teniendo en cuenta que el cálculo de la brecha se realiza teniendo en cuenta las diferencias entre ambos géneros (educación, puesto de trabajo, edad, etc.), la maternidad y el trabajo no remunerado apuntan a ser la causa principal de esta brecha salarial restante.

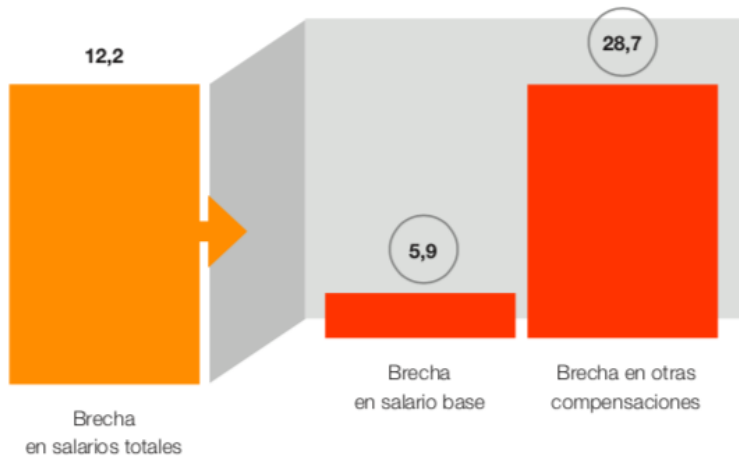
Gráfica 3. Diferencias salariales ajustadas (2014)



Fuente: (CEOE y PwC, 2019)

El informe publicado por CEOE y PwC (2019) también nos muestra que la brecha salarial es más reducida en el salario base que en el resto de las compensaciones salariales (pagas, horas extras y complementos salariales). En concreto, existía en 2014 un 5,9% de brecha en el salario base y un 28,7% en otras compensaciones. Estas compensaciones muchas veces requieren nocturnidad, disponibilidad horaria y otros elementos que la maternidad y el cuidado de los niños dificultan e incluso imposibilitan.

Gráfica 4. Descomposición de brecha salarial (2014)

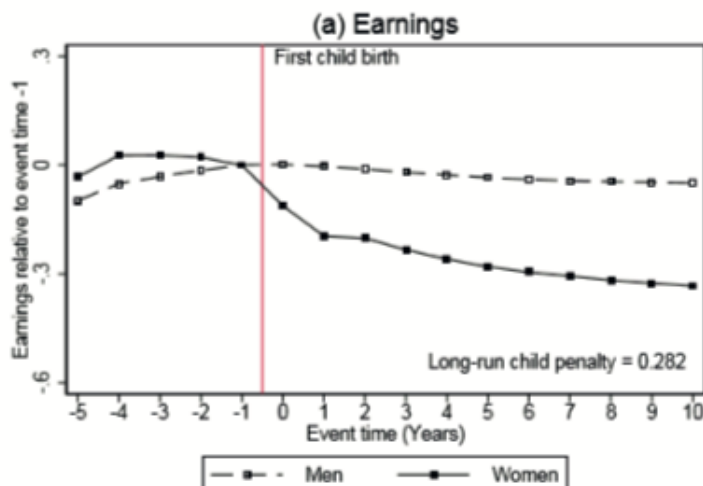


Fuente: (CEOE y PwC, 2019)

2.2.4. Impacto de tener hijos en los ingresos de hombres y mujeres

Mediante el uso de datos de la Seguridad Social, Quinto et al., (2020) extrajeron los siguientes resultados sobre la tenencia de hijos. Primero, los ingresos laborales siguen una tendencia parecida en hombres y mujeres hasta el nacimiento del primer hijo. Pero las progresiones salariales divergen repentinamente entre los dos géneros un año antes del nacimiento del niño, y no convergen hasta diez años después.

Gráfica 5. Impacto del primer hijo sobre los ingresos



Fuente: (Quinto et al., 2020)

Segundo, la penalización por hijo a corto plazo, definida como el porcentaje por el que la mujer se queda atrás salarialmente por la maternidad en el primer año, es de un 11,4%. Este número aumenta hasta un 28% pasados los diez años.

López López et al., (2018), utilizaron los microdatos de la Agencia Tributaria para calcular el impacto de la maternidad sobre los salarios reales anuales. Descubrieron que el impacto de la maternidad es negativo hasta los 42-43 años, coincidiendo con su edad fértil.

Es decir, las mujeres sin hijos tienen salarios medios más altos que las que tienen hijos, pero esta tendencia tiene lugar hasta los 42-43 años de edad. En el caso de los hombres, los que tienen hijos experimentan incrementos graduales de su salario medio a partir de los 32-33 años respecto de los que no tienen hijos. López López et al., (2018) plantea pues la existencia de una penalización por maternidad y de un *bonus* por paternidad.

Descrito en cifras, el impacto salarial de tener hijos para una mujer de aproximadamente 30 años es de una reducción de 5 mil euros, mientras que para un hombre esta reducción es de tan solo 1.500 euros. Los hombres recuperan la igualdad a los 32-33 años, pero las mujeres tienen que esperar a los 42-43 años. El impacto acumulado salarial de tener hijos sobre las mujeres varía según su nivel de renta: la penalización es mayor en los niveles intermedios.

2.2.5. Tipo de contrato y temporalidad: un enfoque de género

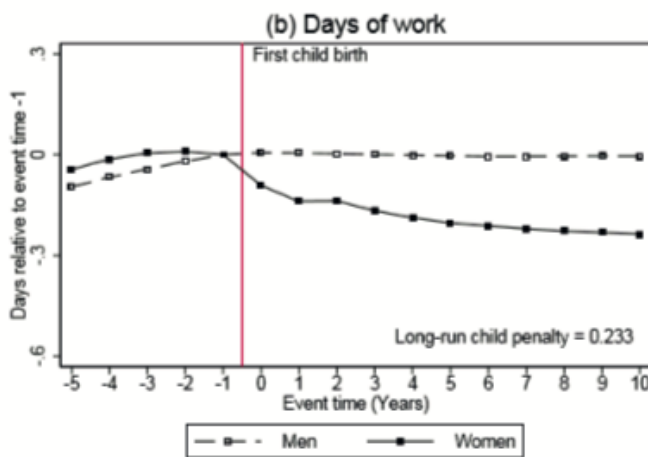
De la Rica (2016) apunta a que la maternidad lleva a una menor acumulación de capital humano y experiencia profesional. Esto es por que las madres trabajan menos horas e interrumpen su vida laboral en ciertas etapas. A medida que crecen las diferencias en experiencia, aumentan las diferencias salariales también.

En 2017, en los empleos a tiempo parcial se encontraron al 24% de las mujeres frente al 7,3% de los hombres, según apunta López López et al., (2018). La posibilidad de tener este tipo de contrato se reduce con la edad en el caso de los hombres, pero en el caso de

las mujeres aumenta hasta los 40-44 años de edad. Específicamente, un 21,3% de mujeres frente a un 4,52% de hombres escoge este contrato para cuidar a sus hijos.

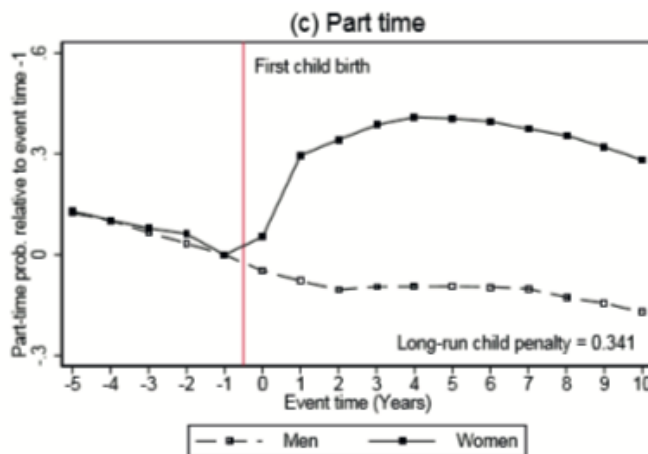
Esto se debe a que las mujeres reducen su tiempo de trabajo asalariado después del nacimiento de su primer hijo. En concreto, reducen un 9,8% los días trabajados el primer año, y hasta un 23% diez años después. Asimismo, la probabilidad de que las mujeres trabajen a jornada parcial aumenta un 30% con la llegada del primer hijo. No obstante, la probabilidad de que el padre haga lo mismo baja un 8%. Las mujeres también son más propensas a trabajar bajo un contrato fijo. (Quinto et al., 2020)

Gráfica 6. Número de días trabajados



Fuente: (Quinto et al., 2020)

Gráfica 7. Trabajo a tiempo parcial



Fuente: (Quinto et al., 2020)

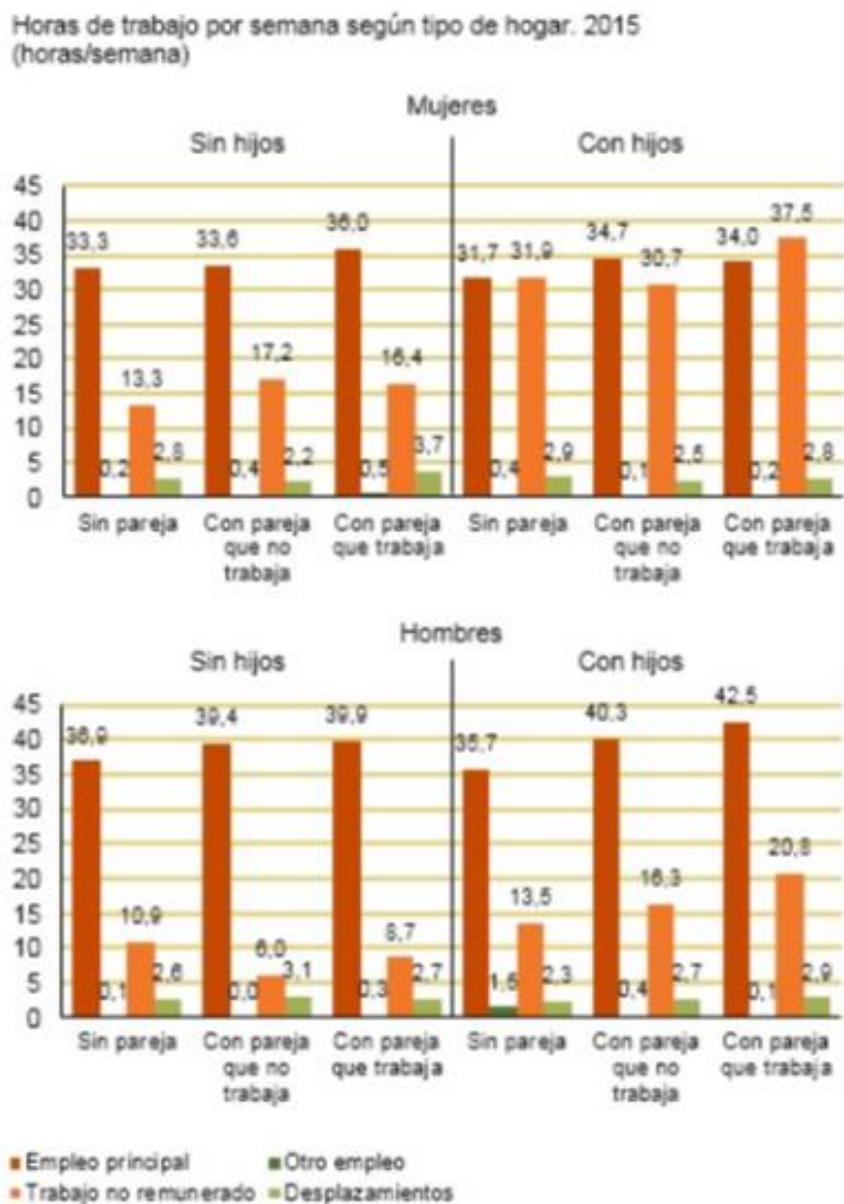
El 62% de mujeres sin hijos de entre 24 y 59 años trabaja a tiempo completo, y este porcentaje se reduce a un 42% en el caso de las mujeres con niños menores de 6 años. En el caso de los varones, la tasa de empleo a tiempo completo se mantiene en 75% y es independiente de si tiene hijos o no y de la edad de estos, en caso de tenerlos. (Conde-Ruiz y Marra de Artíñano, 2016).

Estas diferencias en los tipos de contrato e interrupciones laborales son fuente de una distribución desigual de la carga del cuidado de los descendientes.

2.2.6. Conciliación y corresponsabilidad en el cuidado de hijos

Según la Encuesta nacional de condiciones de trabajo (2015) (INE 2020), existe una desigualdad en el reparto de horas de trabajo remunerado y no remunerado. Las mujeres con hijos y pareja dedican 37,5 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que hombres con hijos dedican sólo 20,8 horas. Asimismo, el 47,4% de las mujeres trabajadoras dedican tiempo todos los días al cuidado y educación de sus hijos, mientras un 31,5% de hombres trabajadores lo hacen. Conde Ruiz et al., (2016) exponen que el 65% de las horas de cuidado infantil recaen sobre las mujeres.

Gráfica 8. Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (2015)



Nota: Encuesta realizada a personas ocupadas

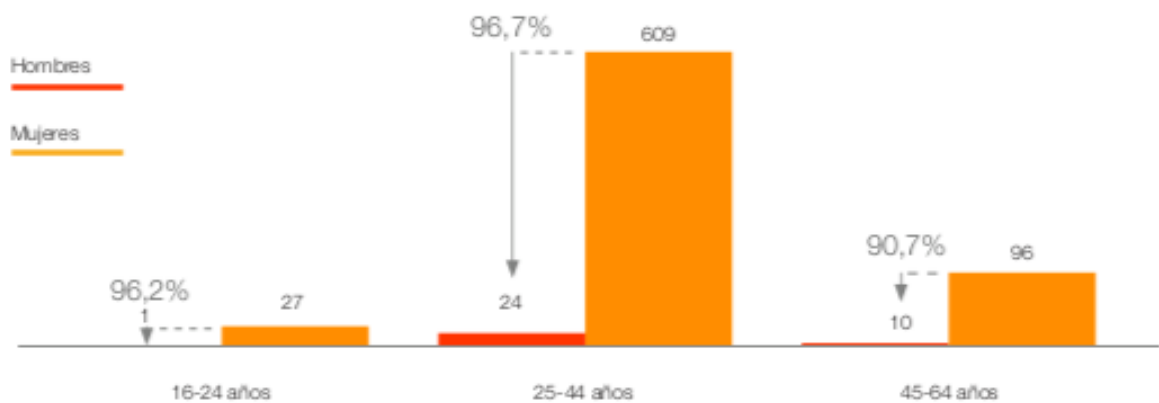
Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015.
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Fuente: (INE, 2020)

Cómo se observa en la gráfica basada en la EES de 2015, las mujeres, al tener hijos, no solo ven reducidas sus horas de trabajo, sino también sus horas dedicadas al trabajo no remunerado se duplican. Los hombres, en cambio, mantienen su dedicación al trabajo asalariado.

La legislación española cubre la reducción de jornada para el cuidado de niños de hasta 12 años. No obstante, este tiempo recae sobre todo en las mujeres y no es compartido con los hombres. Lo mismo ocurre con la interrupción laboral, ya que el 95,4% de los individuos que han dejado de trabajar para dedicarse a las tareas de cuidado infantil son mujeres. (CEOE y PwC, 2019)

Gráfica 9. Personas que han dejado de trabajar o reducido su jornada por el cuidado de niños por grupo de edad (2010)



Fuente: (CEOE y PwC, 2019)

Asimismo, Sabater Fernández (2014) explica cómo, aunque hayan aumentado los permisos de paternidad, la mayor carga de la crianza del niño sigue cayendo sobre la madre que debe, en consecuencia, renunciar al trabajo asalariado. Investigó que, ante el permiso por nacimiento de los hijos, un 1,06% de hombres declaró no trabajar durante la semana de permiso frente a un 15,67% de mujeres.

3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1. Procedimiento de revisión

El objetivo principal de esta revisión bibliográfica es identificar cuales son aquellas variables que los autores asignan como causantes de la brecha y penalización salarial por maternidad, así como el impacto que estas variables tienen sobre dicha brecha.

La guía metodológica de Gómez Luna et al., (2014) ha orientado la metodología general a seguir durante la revisión bibliográfica (gestión de la información, estructura). Más concretamente, el procedimiento de revisión utilizado se ha inspirado de los trabajos de Catalá-López y García-Altés (2010) y López López et al., (2018), puesto que estos autores comparten el objetivo de extraer, mediante una revisión descriptiva, elementos y tendencias de la literatura existente.

3.1.1. Fuentes de información utilizadas

Fundamentalmente, se ha realizado la búsqueda de trabajos de investigación en la plataforma *Google Scholar*. La mayoría de los trabajos revisados, están publicados en revistas económicas de reconocido prestigio, que están incluidas en el Journal Citation Report (JCR) y, que presentan un notable factor de impacto, como se aprecia en la tabla n^o1.

Tabla 1. Revistas, trabajos y factores de impacto

Revista	Título del artículo	Autor (Año)	Factor de impacto (2019)
Journal of Political Economy	The career costs of children.	Adda, J., Dustmann, C., y Stevens, K. (2017).	5.504
Journal of Labor Economics	Parenthood and the gender gap in pay.	Angelov, N., Johansson, P., y Lindahl, E. (2016).	3.356
Journal of Development Economics	Gender gaps in labor informality: The motherhood effect.	Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., y Marchionni, M. (2020)	2.649
American journal of sociology	Getting a job: Is there a motherhood penalty?	Correll, S. J., Benard, S., y Paik, I. (2007).	3.232
American Economic Journal: Applied Economics	Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark.	Kleven, H., Landais, C., Egholt Søggaard, J., (2017)	5.443
Law & Society Review	Choice, discrimination, and the motherhood penalty.	Kricheli-Katz, T. (2012).	1.431

Fuente: *Elaboración propia*

Otras revistas con menor factor de impacto cómo las españolas Revista Española de Sociología, Revista de Economía Laboral y Revista Ensayos Sobre Política Económica, también tienen altas valoraciones y buenas posiciones en los rankings de revistas.

Por lo tanto, se puede considerar que son revistas que presentan un rigor científico importante que aseguran una validez y veracidad de la información.

Asimismo, están incluidos en la revisión de la literatura, trabajos divulgados por organismos oficiales, cómo el Banco de España, fundaciones y universidades cómo la Universidad Complutense de Madrid. Otras investigaciones académicas utilizadas, se encontraban en repositorios como *Econstor* y *Statistics Norway*, también de reconocido prestigio en rankings internacionales.

3.1.2. Criterios de inclusión de los trabajos

La literatura seleccionada para la investigación comparte las siguientes características y elementos clave de rigurosidad académica.

- Primero, son estudios que revelan, de una manera u otra, variables que relacionan la maternidad con esta penalización salarial.
- Segundo, el rango temporal está delimitado, siendo los estudios realizados entre el año 2007 y el año 2020. Este rango es lo suficientemente extenso para obtener un amplio abanico de literatura y perspectivas, y lo suficientemente concreto para que esté actualizado.
- Tercero, todos estos estudios cuentan con una pregunta y un objetivo de investigación, una metodología, una contribución a la literatura y unos hallazgos y explicaciones plausivas, elementos indispensables para un trabajo de investigación riguroso.

Estos trabajos de investigación no están enfocados en un país o región específica. Esto es porque el objetivo principal de este trabajo no es analizar en qué difieren las distintas áreas geográficas en respecto al tema de la maternidad y la brecha. Más bien, lo que se pretende es encontrar aquellas variables que sean denominador común en todos los estudios realizados hasta la fecha, y que expliquen la verdadera razón, el “por qué” de la fuerte relación penalizadora entre la brecha salarial y la maternidad.

3.1.3. Elementos estudiados durante la revisión

En la revisión de la literatura, se ha puesto la atención sobre la pregunta de investigación, el objetivo de estudio, la metodología de investigación utilizada, los hallazgos, las explicaciones plausibles y también en sus limitaciones.

Del análisis de sus hallazgos así como de sus explicaciones plausibles, se extraerán las diferentes variables que los autores proponen como explicativas de la penalización y brecha salarial por la maternidad. Después, serán expuestas aquellas que aparecen como denominador común en todos los estudios.

Los elementos metodología y limitaciones expuestas por los autores también serán analizados, así como las posibles nuevas vías de estudio que estas ofrecen.

3.1.4. Tipo de revisión realizada

El tipo de revisión bibliográfica será descriptivo. Los diferentes elementos de los trabajos de investigación (resultados, explicaciones, metodología y limitaciones) serán ordenados y descritos.

3.2. Variables explicativas de la penalización salarial por maternidad

Los trabajos de investigación realizados en torno a la maternidad y a la brecha salarial de género buscan encontrar variables y explicaciones plausibles a los resultados obtenidos. Según sus objetivos, metodología, muestra de estudio, área geográfica y temporalidad, varían las variables que pretenden explicar la relación entre tener hijos y sufrir un descenso de ingresos y salarios. Muchas de estas variables están estrechamente relacionadas entre sí. Es decir, la presencia de una no excluye la de otra, al contrario, puede reforzarla.

Existen algunas variables explicativas de la brecha salarial por maternidad basadas en el desempleo de las madres. Este es el caso de la variable “dificultad de permanencia en el empleo” expuesta por autores como López López et al., (2018). No obstante, no se incluirán estas variables ya que, si bien son relevantes y suponen un problema a solucionar, esta investigación se centra en la penalización salarial que sufren las mujeres trabajadoras. Por ejemplo, por qué dos compañeros de trabajo hombre y mujer verán sus salarios evolucionar de forma distinta tras tener hijos. Dicho esto, estas son las diferentes variables que, según la revisión bibliográfica de los textos, explican la relación entre la maternidad y la brecha salarial de género.

3.2.1. Variables más presentes en la literatura

a) Empleo informal y flexible

Esta variable se refiere a que las mujeres, a causa de la maternidad, sin más propensas a acabar en empleos que les otorga más flexibilidad y en los de índole informal. Estos son de peor calidad y requieren menor cualificación, por lo que conllevan una penalización salarial en comparación con los otros tipos de contratos.

Berniell et al., (2020) apuntan al empleo informal como la mayor causante de la brecha salarial por maternidad. Sus trabajos se centran en América Latina, por lo que estudian la penalización por maternidad aplicada a países en desarrollo. Tras su estudio en Chile, encontraron que la probabilidad de que una madre trabajadora se encuentre en un empleo informal aumenta considerablemente con el nacimiento del primer hijo. Esto es especialmente cierto en el caso de las mujeres con menor nivel educativo. Estos resultados estarían en línea con los descritos por Alcañiz Moscardó (2015), que se explicarán más adelante en la variable sobre la clase social.

Olarte y Peña (2010) señalan la elección de empleos flexibles como una de las causas principales de la brecha de ingresos tras la maternidad. Explican que las madres suelen optar por los empleos flexibles por dos razones. La primera, porque estos trabajos les permiten manejar su horario y así tener más tiempo para cuidar a sus hijos. La segunda, porque con el empleo flexible los empleadores afrontan menos costes asociados a la contratación de mujeres, como son las licencias de maternidad.

Tener hijos desencadena una fuerte demanda de flexibilidad para conciliar la vida laboral y familiar. Así, las oportunidades de trabajo flexible e informal representan una alternativa para conciliar ambas responsabilidades, e incluso actúan como un amortiguador del desempleo de las madres. El problema es que parece que sólo las mujeres adoptan esta estrategia. Estas respuestas asimétricas de madres y padres explican en parte la persistencia de peores resultados en el mercado laboral para las madres incluso mucho después de haber tenido su primer hijo. (Berniell et al., 2019)

b) Discriminación salarial dentro de la empresa.

Tras una encuesta cualitativa a madres y empleadores en Inglaterra, Adams et al., (2016) encontraron que tres de cada cuatro madres (77%) dijeron haber tenido una experiencia negativa o discriminatoria durante el embarazo, durante la licencia por maternidad y / o al regresar de la licencia por maternidad.

En esta línea, Mäkelä (2010) realizó cinco entrevistas individuales a madres trabajadoras para investigar si sufrían una discriminación en sus lugares de trabajo. Encontró que los jefes y líderes de las mujeres incurrieron en una discriminación cuando estas elegían ser madres. Además, el hecho de que la mujer tuviese una buena relación líder-seguidor con su superior no la protegió de la discriminación por ser madre.

Correll et al., (2007) realizaron un experimento de laboratorio y un estudio de auditoría con empleadores reales, los cuales recibían solicitudes iguales en género y cualificación, pero que diferían en la situación parental. El experimento de laboratorio reveló que las madres sufrían una penalización en el salario inicial recomendado y en el grado de competencia percibida. Este no era el caso de los padres, que incluso se beneficiaban de la paternidad en su salario inicial. El hecho de que los empleadores ofrecieran salarios más elevados a los padres sugiere que las creencias laborales sobre el género siguen determinando la asignación de las recompensas.

López López et al., (2018) también apuntan entre sus variables explicativas la de la discriminación salarial por parte del empleador. Este podría estar fijando el salario de la mujer en función de la maternidad real o potencial (en el caso de las mujeres que se encuentran en edad fértil).

c) Jornada Parcial.

La posibilidad de que las mujeres trabajen a tiempo parcial aumenta en un 30% un año después de la llegada del primer hijo, mientras que ese aumento es de un 8% en el caso de los hombres. (Quinto et al., 2020)

Fernández y Mínguez (2017) explican como las mujeres no se comportan laboralmente de la misma manera desde el momento en el que son madres. Comparando las mujeres no madres frente a las que sí, estas últimas trabajan un menor número de horas y eligen

en mayor porcentaje la jornada parcial. El cambio a jornada parcial se da especialmente entre las madres que trabajan en el sector privado.

Esta variable es común en casi toda la literatura presente sobre la brecha salarial por maternidad. Se puede deducir que es una de las variables que más influye sobre la creación de esta penalización por maternidad.

d) Edad de los hijos

Fernández y Mínguez (2017) realizaron un tratamiento de los datos de la Encuesta de Población Activa, con dos metodologías diferentes. Del tratamiento transversal, su principal hallazgo fue que la edad de los hijos es el mayor condicionante del tipo de empleo que tienen sus madres. Así pues, a menor edad de los descendientes mayor la posibilidad de que la mujer se encuentre en un tipo de trabajo más *family-friendly*.

Del estudio longitudinal encontraron que las mujeres adaptan sus agendas laborales en función de la edad de los hijos con el paso de los años. Las madres, en un principio, se refugian o bien en el sector público, o bien en el sector privado a jornada parcial. Pero cuando estos hijos van creciendo y van necesitando menos cuidados, las mujeres vuelven a su ocupación laboral inicial (el sector privado a jornada completa).

Asimismo, Bergsvik et al., (2018) declaran que las mujeres con pareja e hijos más pequeños tienen menores ingresos relativos que las mujeres con hijos más mayores.

e) Ciclo de vida profesional de la madre.

Adda et al., (2017) argumentan que la pérdida de habilidades profesionales y el coste de oportunidad a causa de la interrupción de la carrera tras la maternidad no es lineal. Esta varía a lo largo del ciclo profesional de la madre y alcanza su máximo a mitad de carrera profesional. En otras palabras, la penalización salarial debida a esta interrupción y pérdida de habilidades profesionales es mayor cuando la mujer se encuentra en mitad de su ciclo profesional.

Angelov et al., (2016) resaltan que la involucración el capital humano es un proceso acumulativo que ocurre en el lugar de trabajo. Si las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de la carga del cuidado infantil, seguirán reduciendo su implicación en el mercado

laboral. En consecuencia, las trayectorias salariales seguirán experimentando una brecha a lo largo de todo el ciclo de vida profesional.

f) Clase social.

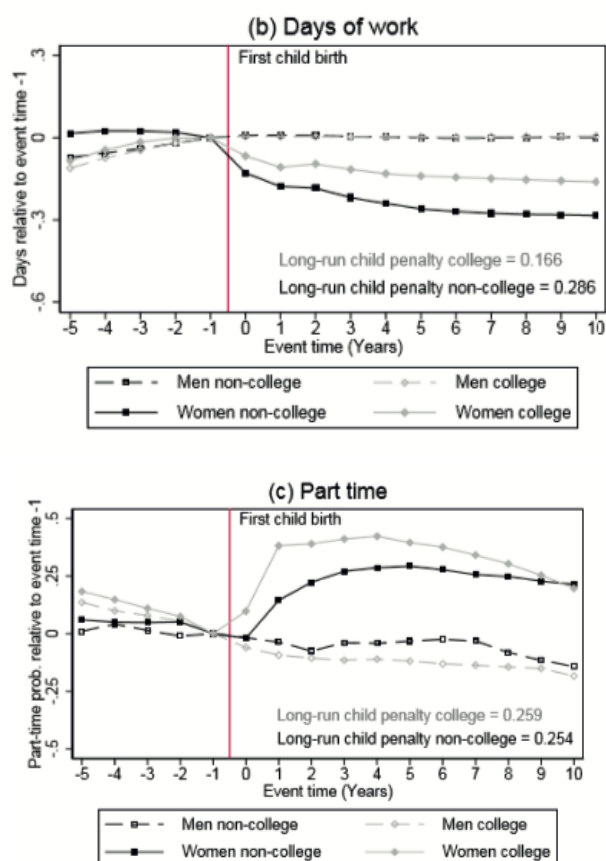
Alcañiz Moscardó (2015) revela que la penalización por maternidad no tiene solo una dimensión de género, sino también de clase social. Señala pues tres grupos sociales de mujeres en relación con la cualificación de su empleo.

- El primer grupo, las que pertenecen a empleos no cualificados, en el que prevalece el rol doméstico y del cuidado. La única razón por la que no se dedican al cuidado de sus hijos de forma completa es la necesidad de llevar dinero al hogar.
- El segundo grupo, las que tienen un empleo de cuello blanco, buscan un trabajo que sea compatible al cuidado de sus hijos, aunque este sea de menor calidad y productividad. A este grupo lo denomina mujeres adaptativas.
- El tercer grupo, mujeres profesionales de nivel universitario y trabajos cualificados, se siguen considerando responsables del cuidado de los hijos, pero no necesariamente son ellas quienes asumen esa carga. Esto es porque tienen los recursos suficientes para contratar a un servicio externo.

g) Nivel educativo y ocupación.

El efecto que tiene la educación de la mujer en su reducción de trabajo asalariado por maternidad fue estudiado por Quinto et al., (2020). Encontraron que las mujeres con educación universitaria reaccionan a la maternidad más en el margen intensivo (trabajando a tiempo parcial), mientras que las mujeres sin educación universitaria son relativamente más proclives a hacerlo en el margen extensivo (trabajando menos días)

Gráfica 10. Días trabajados y jornada parcial según nivel educativo.



Fuente: (Quinto et al., 2020).

El tipo de ocupación también tiene un efecto sobre la penalización salarial de la madre. Adams et al., (2016) descubrieron que el sector público es aquel en el que las mujeres sufrieron una menor discriminación salarial, mientras que, en el sector privado, los empleadores declararon tener el menor interés en proteger a la madre de esta discriminación. Es probable que esta sea la razón por la que, como nos muestran Fernández y Mínguez (2017) en su trabajo, las madres prefieran el sector público, al menos en los países desarrollados (puesto que en los países en desarrollo las madres optan por el trabajo informal).

Sánchez (2015) destaca la importancia del nivel educativo como factor que disminuye de forma notable la penalización por maternidad. No obstante, es de señalar que, si bien las mujeres están superando la brecha salarial gracias a la educación, la brecha con relación con la maternidad sigue existiendo.

Kuziemko et al., (2018) no están entre los autores que estudian la brecha por maternidad estrictamente salarial, pero explican por que un elevado nivel de educación en el colectivo femenino no ha logrado reducir de forma sustancial la penalización por maternidad. Exponen como las mujeres infravaloran los costes de la maternidad cuando invierten en su capital humano. De hecho, las mujeres, cuando son madres, adoptan una opinión negativa sobre las madres que deciden seguir trabajando, así cómo descubren que los costes de tener hijos son más elevados de lo que creían. Este estudio estadounidense nos propone una vía por la cual un mayor nivel de cualificación en las madres no atenúa las penalizaciones salariales tras tener hijos.

h) Políticas de conciliación y permisos de paternidad.

Kleven et al., (2019) realizaron un estudio de evento para investigar el impacto de los permisos de paternidad y el acceso de guarderías públicas sobre la penalización salarial por maternidad. Encontraron que, en el largo plazo, las políticas de cuidado infantil y de baja paternal tenían un efecto muy reducido o nulo sobre la penalización por hijo. Por otro lado, en el corto plazo, el incremento de la duración de los permisos remunerados y protegidos implica mayores penalizaciones salariales por niño a corto plazo. De todos modos, Kleven et al., (2019) recuerdan que las políticas públicas no son la causa principal de la penalización salarial por maternidad.

Johansson (2010) investiga el efecto de las bajas de maternidad y paternidad en los ingresos tras tener hijos. Utiliza para ello dos reformas del sistema sueco de permiso parental, que reservaban uno y dos meses de permiso para cada conyugue. Descubrió que la baja disminuye el salario de ambos el padre (un 7.5%) y la madre (un 4,5%). Asimismo, resalta que, para las madres, el permiso paternal del cónyuge es significativo para sus ingresos futuros. Concretamente, cada mes de permiso del padre aumenta los ingresos de la madre en un 6,7%, lo que supone un efecto aún mayor que el del propio permiso de la madre. La explicación plausible de dichos resultados se explica en más detalle en la siguiente variable.

Bergsvik et al., (2018) investigan también el fortalecimiento de las medidas de política laboral y familiar (que tienen como objetivo facilitar el empleo de las madres y la participación en el cuidado de los padres) de 2005 a 2014 en Noruega y sus efectos sobre la brecha salarial por maternidad. Encontraron que las políticas de extensión de baja

paternal son útiles, ya que los ingresos relativos de las madres aumentaron durante el periodo de estudio. Es decir, que el amplio sistema de permiso paternal ha reducido la brecha salarial dentro de la pareja tras la llegada del primer hijo.

Sánchez (2015) explora qué medidas de conciliación son más efectivas mitigando los efectos de la penalización salarial por maternidad, comparando aquellos países con alta y baja penalización por maternidad. Expone así evidencia empírica de que ambos permisos de paternidad y maternidad mejoran la situación laboral y los ingresos de las madres, pero el impacto es mayor en el caso de un alargamiento del permiso de paternidad.

Andresen y Nix (2020), no obstante, obtienen un resultado distinto. Estudian el impacto de dos políticas: la baja de paternidad pagada y el acceso mejorado al cuidado de niños. La primera busca incrementar la participación del padre en el cuidado de los hijos, mientras que la segunda crea un “tercer padre” para compartir dicha carga. Tras estudiar un gran número de reformas, no encuentran un impacto estadísticamente significativo de la baja de paternidad en la reducción de la penalización por hijo, y abogan por el apoyo directo a las madres (correspondiente a la segunda política expuesta).

Cornejo et al., (2018) estudiaron parejas con hijos antes y después de la incorporación de los 13 días de baja paternal en España, en 2007. Los resultados empíricos indicaron que los hombres responden de mayor manera a los permisos intransferibles y pagados al 100%. En el caso de España, la reforma de los 13 días de baja incrementó de forma significativa el número de días que los padres trabajadores no trabajaron y dedicaron a sus hijos. Encontraron asimismo evidencia empírica de que los padres que escogen una baja de paternidad más larga tienden a estar subsecuentemente más involucrados en el cuidado de sus hijos.

i) Implicación del padre en el cuidado.

El mensaje que busca transmitir Angelov et al., (2016) tras analizar las trayectorias salariales de hombres y mujeres antes y después del nacimiento del primer hijo es que, mientras que las cargas familiares no se distribuyan equitativamente, la brecha salarial de género nunca se erradicará ni disminuirá de forma consistente. En su estudio, defiende que no es la flexibilidad laboral la que más ayuda a reducir la brecha, sino el grado en el que las mujeres asumen la mayor carga del cuidado de los hijos. Es decir, la dimensión

de género en la pareja y su efecto en el reparto de responsabilidades apuntan a ser la mayor generadora de la brecha salarial.

Johansson (2010) concluye (tras exponer los resultados explicados en la variable políticas de conciliación) que la falta de implicación paterna en el cuidado de sus hijos podría ser un factor que explique la brecha de ingresos. Y es que los efectos de los permisos del padre sobre los ingresos de la madre dependen de esta implicación. Los permisos paternales “no vacacionales” (que no sean en junio, julio y agosto) tienen un mayor efecto positivo sobre el salario de la madre. Esto se debe a que el padre se implica más en el cuidado de sus hijos, reduciendo por tanto la brecha de ingresos entre los conyugues.

Sánchez (2015) explica como, para el colectivo de mujeres estudiado (mujeres jóvenes europeas con titulación universitaria), la variable más importante para optimizar su desempeño laboral es la mayor dedicación de los padres al cuidado de los hijos. Esto se traduce, entre otros aspectos laborales, en más horas trabajadas, salarios más altos y mayor propensión a ocupar empleos de calidad. Es decir, una mayor implicación del padre en el cuidado infantil se traduce en una mitigación de los principales causantes de la brecha salarial.

Cornejo et al., (2018) encontraron evidencia empírica de que cuando los padres están involucrados de forma activa en el cuidado de sus hijos, la madre sufre una menor penalización salarial por maternidad.

j) Roles de género y decisiones familiares.

Con el objetivo de explorar el papel de los roles de género dentro de la pareja, Andresen y Nix (2020) analizan la penalización salarial de la maternidad sobre parejas heterosexuales y homosexuales. Descubren que las parejas del mismo género no experimentan la penalización por hijos de la misma manera que las parejas heterosexuales. De hecho, en el caso de las mujeres en una relación homosexual, la caída de ingresos es de un 15% para la que da a luz y de un 5% para la que no. No obstante, a los dos años, la cifra se iguala. Además, la brecha se reduce hasta desaparecer en el cuarto año, caso contrario de las parejas heterosexuales, en el cual dicha brecha salarial aumenta. (Quinto et al., 2020)

Su investigación empírica demuestra que gran parte de la penalización por hijo sufrida por la mujer se debe a los roles de género y preferencias. Si bien el coste de dar a luz influye también, solo se aplica para el primer año. Es decir, la brecha salarial por maternidad es consecuencia del reparto desigual de las tareas de cuidado fruto de los roles de género intrafamiliares existentes.

Los elementos del entorno familiar de la madre tienen un peso importante en la penalización salarial por hijo. Esto apuntan en su estudio Kleven et al., (2017), demostrando que la penalización por maternidad está fuertemente relacionada con el historial laboral de los abuelos maternos: las mujeres que crecen en familias tradicionales con un hombre proveedor y una mujer que se queda en casa, sufren mayores penalizaciones por hijo cuando ellas mismas se convierten en madres. Al mismo tiempo, la penalización por maternidad no está relacionada con el historial laboral de los abuelos paternos. Es decir, que la identidad de género de la madre tiene un mayor peso sobre la del padre a la hora de formarse la desigualdad salarial por hijo.

Cornejo et al., (2018) encuentran que las actitudes de género del padre y de la madre son un factor de la penalización. Por un lado, la actitud igualitaria del padre tiene un efecto directo sobre su involucración en el cuidado de los hijos y un efecto indirecto sobre la duración de su baja por paternidad. Por otro lado, la actitud de la madre tiene un efecto directo sobre la involucración del padre, ya que la mujer puede mostrar su apoyo o no a la contribución del padre en los cuidados.

López López et al., (2018) insiste en tener en cuenta las consecuencias que tienen las preferencias de los padres y las madres a la hora de tomar decisiones sobre la conciliación de su vida familiar y laboral, ya que estas conllevan a una brecha salarial de género.

k) Estructura empresarial.

Cornejo et al., (2018) defienden en su estudio que el grado de la implicación del padre en el cuidado de sus hijos es la variable más importante sobre la brecha salarial por hijo. Encuentran en su muestra que las empresas *family-friendly* influyen de forma directa y positiva sobre la involucración del padre. En el caso de la madre, esta forma de estructura empresarial tiene un efecto directo y negativo sobre el grado de penalización. Es decir, que una estructura empresarial que facilita el equilibrio entre trabajo y familia tiende a

reducir la penalización por maternidad de forma indirecta (en el caso del padre) y directa (en el caso de la madre).

Sánchez (2015) asimismo explica que una cultura empresarial que cuide la conciliación laboral y familiar permitirá mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

l) Percepciones y creencias culturales.

Kleven et al., (2019), tras realizar un estudio en varios países, descubren que existe una correlación muy alta entre los roles de género y la penalización salarial por maternidad. Evidencian pues que aquellos países con mayor penalización son también aquellos con opiniones más conservadoras en materia de género.

Steinhauer (2018) estudia las diferencias culturales en las zonas franco y germano-parlantes de Suiza. Encuentra evidencia empírica de que cuanto más fuertes sean las creencias sobre el perjuicio que sufren los niños cuando sus madres trabajan, mayor será la brecha laboral de género. Esto podría suponer que, si la madre se encuentra en un entorno cultural que la asigna una mayor carga del cuidado de sus hijos, esta reducirá sus horas de trabajo asalariadas para dedicarlas a ser, en su contexto sociocultural, una “buena” madre.

Correll et al., (2007), en el segundo de sus estudios explicados anteriormente (el de auditoría con los empleadores y las solicitudes de trabajo), también explican cómo las percepciones culturales agravan la brecha salarial por maternidad.

López López et al., (2018) concluyen su trabajo insistiendo en la idea de que la igualdad salarial, incluso tras la maternidad, implica un cambio en la cultura laboral, no solo en las empresas, sino también la sociedad en general. Insiste en una nueva cultura que respete que trabajo y familia son ámbitos compatibles. Solo así los progenitores compartirán las cargas del cuidado infantil y las mujeres cuidarán su vida profesional al igual que los hombres, reduciendo así la brecha salarial por hijo.

m) Maternidad como elección.

Kricheli-Katz, (2012) argumenta que el grado de concepción de la maternidad como una elección afecta a las penalizaciones asociadas a esta elección, mediante un análisis de

salarios y un experimento de contratación controlado en Estados Unidos. De su primer estudio observa que las madres, en aquellos Estados en los que la maternidad se percibe como una elección de la mujer, sufren de una penalización salarial mayor. De su segundo estudio documenta una relación causal entre percepciones de elección y una discriminación contra las madres. Propone como explicación que, cuando la situación se percibe como controlable (al contrario de, por ejemplo, la raza), los empleadores no son comprensivos e incurrir en discriminación.

n) Ingresos de padre y madre.

El nivel de ingresos y el poder de negociación en relación con el salario de los cónyuges puede determinar quien asume el mayor sacrificio sobre sus salarios, por una cuestión de coste de oportunidad y de maximización de recursos.

Cornejo et al., (2018) encuentran que, cuantos mayores sean los ingresos del padre, más alta será la penalización por maternidad. Esto se debe a dos factores. El primero, a mayor salario del padre, mayor la probabilidad de que este gane más que la madre, por lo que el sacrificio profesional será asumido por ella. El segundo, a mayores ingresos del padre, mayor su coste de oportunidad de dedicar posibles horas asalariadas al cuidado del hijo, por lo que el padre dedicará menos tiempo a estas tareas, que en consecuencia serán asumidas por la madre.

Angelov et al., (2016) resaltan la importancia de las ventajas comparativas dentro del hogar en el grado de penalización y brecha salarial por maternidad. Encuentran que las mujeres con maridos relativamente más cualificados y con salarios más altos asumen mayores responsabilidades en casa. La lógica detrás es que el conyugue con un salario más elevado se centrará más en el trabajo en el mercado laboral, mientras que el otro asumirá el cuidado de los hijos.

o) Bonificación del padre.

Esta variable describe como la brecha salarial no se produce solo por una discriminación salarial hacia la madre, sino también una bonificación hacia el padre. Correll et al., (2007) explican cómo, según resultados empíricos económicos, los hombres casados ganan más que aquellos que no lo están. Los autores asignan como explicación de este fenómeno la paternidad. Así, sus investigaciones confirman que los padres son considerados por los

empleadores como más comprometidos al trabajo asalariado, y les ofrecen pues mayores salarios.

3.2.2. Otras variables presentes en la literatura gris

Existen otros elementos que, si bien no están descritos directamente en los 20 estudios principales, se encuentran referidos en la literatura gris y también son relevantes a la hora de explicar la brecha salarial por maternidad. Estos ayudan a reforzar el análisis, e incluso ofrecen propuestas para nuevas líneas de estudio.

p) Flexibilidad laboral

La autora Goldin (2014) argumenta que la mejor medida para disminuir la brecha salarial, en particular tras la maternidad, es incrementar la flexibilidad dentro del trabajo. Explica como la cultura labora está enfocada en recompensar a aquellos que trabajan un elevado número de horas, y más aún si estas son fuera del horario laboral. En cambio, la flexibilidad laboral daría la oportunidad a las madres de no ver perjudicados sus salarios, ya que podrían cumplir con sus tareas (como asistir a las reuniones), así cómo ser recompensadas salarialmente no por su plena disposición horaria, sino por el cumplimiento de tareas y objetivos.

q) Dificultad de promoción vertical

Cómo evidencia el estudio de CEOE y PwC (2019), las mujeres tienen dificultades para ascender a posiciones superiores en la jerarquía dentro de la empresa. Sánchez Mira et al., (2016) explica cómo la cultura empresarial exige el “presentismo” y la plena dedicación como requisito para ascender verticalmente, y cómo la “menor rentabilidad” laboral de las mujeres está constantemente en el discurso empresarial. Las mujeres, al optar por una jornada parcial frente a una a tiempo completo, ven reducidas sus perspectivas de promoción. En consecuencia, la evolución de sus salarios se ve afectada.

r) Coste económico y rentabilidad para el empresario

González (2012) discute cómo el coste que suponga la maternidad de una mujer sobre el empresario determina el grado de discriminación que sufrirá la mujer. La empresa, cuando otorga una baja por maternidad, se queda sin un puesto sin cubrir, algo no rentable especialmente en el caso de una pequeña o mediana empresa. Esto influye una vez más

en la nombrada anteriormente “rentabilidad” de la posible o actual madre, la cual tendrá pronósticos salariales perjudicados.

En un experimento de contratación llevado a cabo por Petit (2007), se evidencia que los empleadores son más reticentes a contratar a una mujer joven para un trabajo altamente remunerado. Estos trabajos suelen involucrar no solo el coste del salario en sí, sino también del *training*, que la empresa ve como desperdiciado cuando la madre reduce su jornada por la maternidad. Es decir, el hecho de ser madre supone una barrera para acceder a salarios elevados por la percepción de rentabilidad de la empresa, barrera que no comparten con los varones.

s) Elemento biológico de la maternidad

No es correcto asumir que la madre se queda en casa y sacrifica su vida laboral simplemente porque asume los costes de dar a luz. De ahí la relevancia del estudio de Andresen y Nix (2020) el cual, analizando a las mujeres en parejas homosexuales, observa que el coste biológico solo tiene relevancia en el primer año.

No obstante, la brecha salarial por maternidad se alarga más allá del primer año. Cómo se ha observado en el estudio del Banco de España de Quinto et al., (2020) la brecha el primer año es de un 11% (que correspondería al tiempo “biológico”), pero esta aumenta a un 28% diez años después de ese primer hijo. Por consiguiente, si bien el elemento biológico de la maternidad puede tener relevancia el primer año, o incluso podría impulsar de algún modo la subsecuente penalización, no debe ser usada para justificar la penalización salarial de la mujer que elige la maternidad.

3.2.3. Variables que son denominador común en la literatura revisada

Tras analizar las diferentes variables y elementos explicativos de la brecha salarial por maternidad, estas son las variables que todos los estudios ofrecían como explicativas de la penalización salarial por maternidad.

- Menor número de horas trabajadas (jornada parcial)
- Menor número de días trabajados (interrupciones laborales)
- Mayor número de horas dedicadas al trabajo no asalariado (distribución desigual de la carga doméstica y del cuidado de los hijos)

En otras palabras, la mujer, cuando es madre, reduce sus horas de trabajo asalariado (laborales) para dedicarlas al trabajo no asalariado (doméstico y de cuidado de hijos). Así, interrumpen sus carreras profesionales con una reducción de jornada o del número de días trabajados. Esto lleva a una brecha salarial por hijo debido a que el padre, en cambio, no asume estas consecuencias cuando decide tener hijos.

Se pueden agrupar las variables expuestas en el análisis de la literatura en dos categorías:

- En la primera, aquellas que son origen del problema, las causantes de las tres variables comunes. Por ejemplo, unos roles de género fuertes dentro de la pareja conllevarán a que la mujer asuma la carga del cuidado de los hijos, y reduzca su dedicación al trabajo asalariado.
- La segunda, aquellas que son el resultado del problema, las consecuencias de las variables comunes. Por ejemplo, la empresa, al conocer que la madre dedicará menores horas y esfuerzo a su desempeño laboral, incurre en discriminación salarial al momento de contratarla.

Se podría afirmar entonces que todas las variables están directa o indirectamente relacionadas.

3.3. Análisis de metodologías, fuentes y limitaciones explicitadas por los autores

3.3.1. Metodologías

Estos 20 estudios han utilizado metodologías de diversa índole para identificar las variables que inciden en la brecha y penalización salarial por maternidad. Se presentan a continuación los métodos y modelos utilizados por los autores al efecto, siguiendo para ello la guía de Ibáñez y Egoscozábal (2008). Estos están divididos en dos tipos de metodologías: cuantitativa y cualitativa. (Tabla 4. Datos y técnicas en el proceso de investigación)

Metodología Cuantitativa. Esta metodología es la que han usado aquellos estudios de índole estadístico. Los autores aquí han recopilado datos numéricos de diversas fuentes

y, después de realizar la pertinente estadística descriptiva con los mismos, han descrito la realidad sobre la brecha salarial por maternidad utilizando diferentes instrumentos, enunciados a continuación en la tabla.

Tabla 2. Metodologías cuantitativas observadas en la literatura revisada.

Tipo de metodología	Autores	Elementos observados
Modelo estudio-evento (<i>event-study</i>)	Diseñado por Kleven et al., (2017), y utilizado por Andresen y Nix (2020), Kleven et al., (2019), Berniell et al., (2020) y Quinto et al., (2020)	El impacto por hijo en los salarios con el objetivo de estudiar que variables están detrás de esta penalización.
Modelo de hogar (<i>household model</i>)	Andresen y Nix (2020), Steinhauer (2018).	Qué papel tienen algunas variables explicativas (por ejemplo, los roles de género) sobre la penalización salarial por hijo.
Modelo multivariable	Correll et al., (2007) y Bergsvik et al., (2018).	El impacto de variables independientes cómo el género y la tenencia de hijos sobre otras variables dependientes, cómo el salario ofrecido por el empleador.
Modelo de descomposición Blinder-Oaxaca	Olarte y Peña (2010) y Kleven et al., (2017).	El impacto de la maternidad en la desigualdad salarial de género.
Modelo de efecto fijo	Johansson (2010).	Controlando la heterogeneidad no observada pero constante en el tiempo (como es la evolución natural de salarios en una economía) el impacto de la baja parental sobre los ingresos de la madre y del padre.

Modelo lineal jerárquico	Kricheli-Katz (2012)	El control de las características individuales que afectan a la brecha salarial para analizar porqué las mujeres sufren más discriminación por ser madres en un lugar o en otro.
Modelo de probabilidad (<i>probit</i>)	Sánchez (2015), Fernández y Mínguez (2017).	La probabilidad que tienen las mujeres de trabajar menos horas y en tipos de empleo concretos cuando son madres.
Modelo de ciclo de vida	Adda et al., (2017).	El impacto y coste sobre los salarios de las mujeres que tienen las decisiones tomadas por las mujeres cuando son madres (como la reducción de jornada), a lo largo de su ciclo vital.
Simulación del impacto	López López et al., (2018).	El impacto que tiene la tenencia o no de descendientes sobre los salarios de hombres y mujeres.
Análisis de trayectoria	Cornejo et al (2018).	Qué factores y elementos están relacionados entre sí, y cuales llevan a una penalización salarial.

Fuente: *Elaboración propia*

Otros estudios, como el de Adams et al., (2016) han utilizado simplemente la estadística descriptiva para plasmar los resultados obtenidos en sus encuestas.

Metodología Cualitativa. Esta metodología se ha utilizado en investigaciones descriptivas y explicativo-predictivas. Se utiliza para describir la realidad no numérica sobre la brecha salarial por maternidad.

Tabla 3. Metodologías cualitativas observadas en la literatura revisada.

Tipo de metodología	Autores	Elementos observados
Análisis narrativo (entrevistas abiertas)	Mäkela (2010).	Variables menos fácilmente observables y cualitativos respecto a las vivencias de las madres.
Entrevista semiestructurada	Alcañiz Moscardó (2015)	Recoge la información deseada para el estudio, al tiempo que deja espacio para elementos no observables y posibles elementos nuevos a considerar

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Fuentes de datos

Los autores han utilizado las siguientes fuentes de datos para sus investigaciones:

Datos de organismos oficiales: microdatos del proyecto REFLEX, datos de la Encuesta de Población Activa del INE, de la Muestra Continua de Vida Laboral de la Seguridad Social y microdatos de la Agencia Tributaria. A nivel internacional, datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida en Colombia y la IPUMS-CPS (encuesta de población) y PSID en Estados Unidos, GSOEP en Alemania, la PSID, y la BHPS en el Reino Unido.

Datos de registros administrativos: datos y censos de población de la administración sueca, danesa, alemana, suiza y noruega.

En los estudios internacionales, como el de Kleven et al., (2019), los autores, dependiendo del país o área geográfica, utilizaban datos de registros administrativos, o bien de encuestas de organismos oficiales, cómo los mencionados anteriormente.

Entrevistas y encuestas a hogares seleccionados según determinados parámetros, así cómo a mujeres y madres trabajadoras y empleadores.

Experimentos de laboratorio: experimento de contratación controlado mediante muestreo (seleccionando a una muestra de personas voluntarias) u observación (directamente en el entorno laboral).

3.3.3. Limitaciones

Las diferentes fuentes de datos y metodologías utilizadas en los estudios no pueden abarcar toda la realidad sobre la brecha salarial por hijo. Aquí están expuestas las limitaciones más comunes encontradas en la literatura presente, lo que estas implican en los resultados obtenidos, así como posibles nuevas vías de investigación para solventarlas.

Muestra pequeña o insuficiente. Es el caso de los estudios de Andresen y Nix (2020), Mäkelä (2010), Kricheli-Katz (2012) y Cornejo et al., (2018). Cabe la posibilidad de que no sea menester ofrecer una solución a esta limitación. Por una parte, una muestra pequeña permite la observación más precisa de variables cualitativas que resultan difícil de estudiar en una muestra más amplia. Por otra parte, los estudios cuantitativos a más grande escala, como el de López López et al., (2018), que utilizan datos de organismos oficiales, cubren las lagunas de otros estudios con muestras reducidas, y viceversa.

Subjetividad de los resultados. Este es el caso de los estudios de Adams et al (2016), Mäkelä (2010) y Alcañiz Moscardó (2015), los cuales usan métodos cualitativos. Los individuos pueden mostrar una opinión subjetiva. Por ejemplo, las madres expresan, inevitablemente, su experiencia discriminatoria de forma subjetiva. La solución a esta limitación sería combinar las entrevistas cualitativas con encuestas cuantitativas (por su naturaleza, más objetivas), para ofrecer una imagen sobre la discriminación salarial por maternidad más precisa.

Factores no observables. Esta limitación es resaltada por los autores Correll et al (2007), López López et al., (2018), Olarte y Peña (2010) y Kleven et al., (2017), si bien puede observarse en el resto de los estudios meramente cuantitativos. Kleven et al., (2017), por ejemplo, comenta los posibles efectos “pre” maternidad en la penalización salarial, los cuales, por su naturaleza, no son fácilmente observables. Olarte y Peña (2010) comentan

los efectos (frecuentemente ignorados por la literatura) que pueden tener sobre la brecha la motivación en el trabajo de la madre. Esta limitación abre nuevas vías de investigación que estudien más en profundidad este tipo de hipótesis. Por ejemplo, sería interesante un estudio sobre cómo el interés de la mujer trabajadora por incrementar su nivel salarial disminuye cuando decide ser madre.

Calidad de vida y preferencias personales. Una limitación que se ha observado en los estudios es la falta de consideración hacia las preferencias individuales y la calidad de vida de la madre. Es un error pensar que los individuos solo toman decisiones en términos económicos y productivos. Si bien no es menester priorizar estas variables cuando se estudia el porqué de la brecha puramente salarial por maternidad (como se está haciendo en este trabajo), si han de tenerse en cuenta a la hora de implementar soluciones y políticas para reducir tal brecha. (López López et al., 2018; Kricheli-Katz, 2012)

4. DISCUSIONES

4.1. Discusión de resultados

Al enunciar las tres variables que son comunes a todos los estudios, y que son la causa “real” u “objetiva” de la penalización por hijo, el objetivo era describir cómo actúan las madres cuando tienen hijos. Básicamente, aumentando su dedicación al trabajo no asalariado a costa del trabajo asalariado.

Sin embargo, estas no deben considerarse la “única” causa de la penalización salarial. Son consecuencias de una estructura laboral, social y familiar que impide a la madre una distribución igualitaria de la carga del cuidado de los hijos. Asimismo, son las causantes de una discriminación salarial y laboral, a la par que refuerzan esta estructura no igualitaria. En otras palabras, la madre se encuentra en un círculo vicioso.

Del análisis de los 20 trabajos de investigación, se podrían definir tres tipos de implicaciones.

- *Laborales*. Las empresas y su estructura y cultural laboral discriminan salarialmente a las mujeres que eligen la maternidad.
- *Familiares*. La pareja, al tener un hijo, distribuye la carga del cuidado de los hijos de manera desigual. Las madres asumen la mayoría de esta carga, por lo que se ven obligadas a reducir su dedicación laboral.
- *Políticas*. Los gobiernos, con el objetivo de reducir esta brecha salarial por maternidad, implementan políticas de conciliación. Su objetivo principal es aumentar la implicación del padre en el cuidado de los descendientes, igualando la participación de ambos conyugues en las tareas laborales y domésticas.

La única forma por la cual las empresas y gobiernos pueden influir de forma directa sobre la penalización salarial es a través de las políticas. Esto no significa que estas políticas no tengan después un efecto indirecto sobre la cultura familiar y laboral. En el siguiente apartado se expondrán algunas políticas propuestas por los autores.

4.1.1. Tendencias observadas en la literatura

La tendencia más intensa observada en los estudios es la dificultad de superar los roles de género tradicionales, en este caso, en referencia a la paternidad y maternidad y el cuidado de los hijos. Esta tendencia se hace evidente tanto en variables de índole empresarial como familiar. Estudios como los de Cornejo et al., (2018) y Kleven et al., (2017) demuestran que la brecha salarial, especialmente la relacionada a la maternidad, no se superará si no se rompen con los roles de género dentro y fuera de la unión familiar.

Otra tendencia es que todos los estudios apuntan a una débil o nula compatibilización entre la vida laboral y familiar. Ambos padre y madre se enfrentan a la difícil decisión de sacrificar horas de trabajo asalariadas por horas de cuidado infantil. Es evidente que son las madres las que asumen la mayor parte de la carga del cuidado y, por lo tanto, sufren una subsecuente brecha salarial respecto a su pareja. No obstante, la cultura laboral actual también tiene un papel clave en esta falta de equilibrio trabajo-familia. (Sánchez Mira et al., 2016)

Sin embargo, tal como remarcan Correll et al., (2007) y Solé y Rubio (2004) ser un “buen padre” y un “buen trabajador” es compatible en nuestra cultura laboral, mientras que ser “buena madre” y “buena trabajadora” no lo es, e incluso en algunos casos, está socialmente mal visto. Por esa razón, no es correcto considerar la penalización por hijo como un fenómeno exclusivo entre madres y no madres, sino también una cuestión cultural de discriminación de género.

4.1.2. Relación de las variables con la brecha salarial ajustada y no ajustada

Una vez analizadas los elementos y variables explicativas de esta brecha salarial por maternidad, es menester analizar su relación con la brecha salarial ajustada y no ajustada. Para ello, utilizaré el informe de CEOE y PwC (2019), como guía para asignar estos elementos explicativos a los dos tipos de brecha.

Las variables relacionadas con la brecha salarial sin ajustar son las de empleo informal y flexible, elección de jornada parcial, nivel educativo y ocupación, clase social, políticas de conciliación y permiso de paternidad, implicación del padre en los cuidados, roles de

género y decisiones familiares y dificultad de promoción vertical. Estos elementos afectan al número de horas trabajadas y al tipo de empleo que la madre realiza. Por ende, están relacionados con este primer cálculo de la brecha, el cual no tiene en cuenta las diferencias laborales y socioculturales entre hombres y mujeres.

Las variables relacionadas con la brecha salarial ajustada son las de discriminación salarial dentro de la empresa, bonificación salarial del padre, percepción de la maternidad como una elección, flexibilidad laboral y coste y rentabilidad para el empresario. Estos elementos podrían discriminar salarialmente a la mujer o madre que realiza el mismo trabajo en cantidad y calidad que su compañero varón.

No obstante, todas las variables expuestas en la revisión de la literatura tienen algún tipo de influencia sobre ambas brechas salariales no ajustada y ajustada. Sin embargo, se puede observar que la brecha salarial no ajustada está más relacionada con aspectos familiares y socioculturales que impiden a la madre mantener su dedicación al trabajo profesional y asalariado, mientras que la brecha salarial ajustada guarda una correlación con factores laborales y empresariales, que discriminan salarialmente a la mujer por ser madre o por tener posibilidades de serlo en el futuro.

Si bien, cómo fue explicado en el apartado de conceptos relevantes, la brecha salarial ajustada es una medida, por su cálculo, más precisa, la brecha salarial no ajustada ha de ser igualmente considerada. La cuantía de esta brecha es mucho mayor, especialmente tras la maternidad, porque las madres se ven obligadas a reducir su dedicación a su carrera profesional. Esto debe tenerse en cuenta a la hora de implementar políticas y soluciones a la brecha salarial por hijo, que no solo promuevan un trato igual en el entorno empresarial sino también ayuden a las madres a mantener su dedicación al trabajo asalariado.

4.2. Discusión de políticas propuestas por los autores

Los diversos estudios e informes sobre la brecha salarial proponen distintas políticas en función de los resultados obtenidos. Se discutirán a continuación las políticas más comúnmente propuestas por los diversos autores que abordaron la relación entre la maternidad y la brecha salarial de género.

Estarán indexadas en dos categorías: políticas públicas (gobierno, instituciones públicas) y políticas privadas (empresas). A su vez, los dos tipos de políticas públicas principales son las de baja parental y las de cuidado infantil.

4.2.1. Políticas públicas

a) Extensión de la duración de la baja paternal

Las políticas de conciliación son tres: la baja parental (compartida por el padre y la madre), la baja maternal (para la madre) y la baja paternal (para el padre). En este caso, nos interesa hablar sobre la extensión de la baja paternal.

España tiene un sistema de bajas maternales largas y bajas paternales cortas. Esta asimetría entre hombres y mujeres conlleva una inevitable discriminación salarial hacia las mujeres. Sólo el 10% de la baja parental es usada por los hombres, y el 55% de ellos toma excedencias de menos de un mes, frente al 6% de las mujeres (Ruiz y Artiñano, 2016)

Según el estudio de Johansson (2010) en Suecia, aumentar la baja paternal incrementa los ingresos de la madre un 6,7% cada mes adicional de baja. El autor ofrece como explicación de la brecha salarial por maternidad la falta de involucración del padre en el cuidado de los hijos. Argumenta que, si los padres están en baja durante más tiempo, especialmente si este tiempo se da durante el periodo laboral (durante el periodo vacacional el efecto es menor), estos asumirán mayor parte del cuidado de sus descendientes. De tal manera, la madre tendrá más tiempo y energía que dedicar al mercado laboral, reduciendo así la brecha salarial.

Cornejo et al (2018) estudian el efecto de las bajas por hijos en España, y asignan la misma variable de “involucración del padre en el cuidado” que Johansson (2010) cómo causante principal de la brecha salarial por maternidad. Los autores explican como la introducción en España de la baja por paternidad de 13 días ha incrementado de forma notable la media de días que los padres con trabajo han estado sin trabajar tras el nacimiento o adopción de su hijo. Asimismo, a mayor número de días que el padre tomó

de baja paternal, mayor fue su dedicación al cuidado de los niños. Esto es clave para la reducción efectiva de la penalización salarial de las madres.

Ruiz y Artiñano (2016) ofrecen las siguientes soluciones para España. O bien una baja parental remunerada y con un número de días asignado a cada progenitor o bien, en línea con Johansson (2010) y Cornejo et al., (2018), alargar el permiso de paternidad a 30 días. Argumenta que esta es la opción más económica y efectiva para lograr el reparto equitativo de las tareas del cuidado de los hijos.

No obstante, hay varios autores que niegan que la baja paternal conlleve a la reducción de la brecha salarial por maternidad. Andresen y Nix (2020), tras estudiar las reformas de baja paternal en varios países, no encuentran evidencia estadística de que esta baja reduzca la penalización por maternidad. En la misma línea, Kleven et al., (2019) tampoco encuentra evidencia de que la baja por paternidad reduzca la brecha salarial a largo plazo.

b) Apoyo al cuidado infantil

En España, la tasa de utilización de servicios de cuidado infantil de niños de 3 a 5 años es del 94%, pero solo el 39% es de tiempo completo. No obstante, en el caso de los menores de 3 años, el porcentaje se reduce a un 35%. (Ruiz y Artiñano, 2016)

Andresen y Nix (2020), tras observar que la baja por paternidad no ayudaba significativamente a reducir la brecha, abogan por apoyar directamente a las madres mediante el apoyo al cuidado infantil. Es decir, que el gobierno cubra parte del tiempo que la madre dedica a sus hijos, mediante guarderías y otros centros infantiles. Así, el apoyo al cuidado infantil estaría dirigido directamente a las familias, y no indirectamente, como en el caso de una mayor baja.

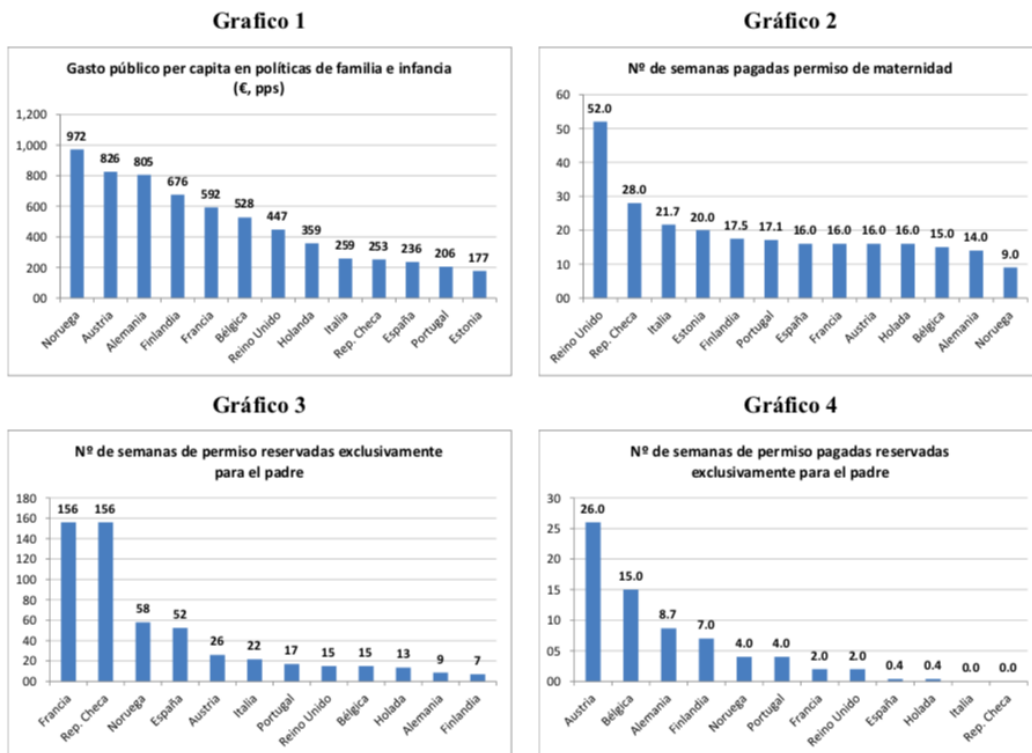
Tras estudiar el efecto de las políticas públicas de cuidado infantil en Noruega, Andresen y Nix (2020) encuentran una reducción del 25% de la penalización salarial por maternidad durante los años en los que la madre hace uso de estos servicios de cuidado temprano. Evidencian así que esta política es más efectiva que la de la baja por paternidad, si bien su efecto no parece tener un impacto permanente sobre la reducción de la penalización.

El informe de OECE y PwC (2019) aboga también por los sistemas públicos de apoyo a familias en España. Al igual que Andresen y Nix (2020), propone aumentar y mejorar el acceso a servicios e infraestructuras de educación y cuidado de niños. Asimismo, ofrece la solución de ayudar económicamente a las familias, mediante ayudas o desgravaciones fiscales para guarderías y otros centros educativos.

Olarte y Peña (2010) proponen extender las jornadas de las guarderías y otros centros de cuidado infantil, de tal forma que los periodos vacacionales estén cubiertos durante el año y ofrezcan horarios más flexibles.

Kleven et al., (2019) defienden en su investigación que tanto las políticas públicas de baja por paternidad y de cuidado de los hijos tienen un efecto muy reducido o nulo sobre la brecha salarial. No obstante, cómo se advierte en la gráfica nº 11, España invierte menos que los demás países en estas políticas, por lo que el gobierno podría continuar sus esfuerzos por reducir la brecha y acercar su gasto al de los demás países europeos.

Gráfica 11. Políticas de familia e infancia y características socioculturales en los países europeos.



Fuente: (Sánchez, 2015)

4.2.2. Políticas privadas (empresas)

Cornejo et al., (2018) insisten en la importancia de que las empresas ofrezcan un entorno *family-friendly*. Es decir, que facilite un equilibrio de la vida laboral y familiar para ambos padres y madres.

c) Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral es propuesta por Goldin (2014) cómo la mejor vía para la reducción de la brecha salarial por maternidad, ya que permite a las mujeres cumplir con sus compromisos laborales con una mayor flexibilidad de localización y de horarios. También el informe OECE y PwC (2019) defiende esta propuesta para la mejor compatibilización de la vida laboral y familiar, especialmente mediante el teletrabajo, para reducir la brecha salarial.

No obstante, incluso con una mayor flexibilidad laboral, si no existe una distribución equitativa de los cuidados, la mujer seguirá asumiendo el doble de tareas (laborales y de cuidado). Es decir, una mayor flexibilidad en el trabajo será inútil en la reducción de la brecha siempre y cuando la mujer siga cargando con todo el peso del cuidado infantil. Por ello, podría considerarse como una medida adicional, pero no debería ser la principal. (Angelov et al., 2016; López López et al, 2018)

d) Evitar la discriminación

Es posible que los empleadores no sean conscientes de la discriminación en la que incurrir hacia las madres. Es por ello por lo que Mäkela (2010) plantea programas de formación para que los líderes de las empresas conozcan este tipo de discriminación. Asimismo, la autora propone que las organizaciones lleven a cabo acciones dentro de la empresa para mantener el compromiso de las mujeres y su voluntad de volver a trabajar tras la baja por maternidad.

López López et al., (2018) apela no solo a los empresarios y directivos, sino también a los propios trabajadores a repensar la cultura laboral actual. Las propias organizaciones deben implementar medidas de igualdad y apoyo a la maternidad, pero los trabajadores también deben contribuir a crear un entorno laboral más equitativo y que, en consecuencia, disminuya la brecha salarial que sufren las madres. Esto puede fomentarse

asimismo promoviendo la transparencia salarial, para que todos los empleados y directivos conozcan la discriminación y puedan actuar en consecuencia. (Comisión Europea, 2019)

4.2.3. Líneas de actuación sociales (concienciación)

Estas políticas y otras no mencionadas orientadas a la reducción de la brecha pueden tener un efecto indirecto sobre la mentalidad de la sociedad, pero es, ante todo, la sociedad misma la que tiene que cambiar. Los roles de género respecto al rol de la mujer y la madre, mientras sigan presentes, impedirán la consecución de una equidad salarial real.

Olarte y Peña (2010) proponen políticas que eduquen a hombres y mujeres sobre la importancia de un reparto equitativo de las cargas del cuidado infantil, para evitar que las mujeres tengan una sobrecarga que les imposibilite su dedicación al mercado laboral.

El informe de CEOE y PwC (2019) plantea dos vías de concienciación: la educación y los medios de comunicación. Primero, propone sensibilizar, en todas las etapas escolares, sobre la desigualdad en cuanto al cuidado de los hijos, y las consecuencias en la vida profesional de la madre que esta tiene. Segundo, expresa el importante rol de los medios en la representación de una imagen de la mujer más equitativa.

5. CONCLUSIÓN

El objetivo principal de este trabajo de investigación es exponer cuales son los elementos y variables principales que provocan la penalización y brecha salarial por maternidad. Se ha realizado para ello primero una descripción del estado de dicha desigualdad salarial en España, y después una revisión bibliográfica de la literatura existente sobre la penalización por hijo.

5.1. Resultados de la investigación

De la situación de España respecto a la penalización salarial por hijo se puede concluir lo siguiente. Primero, la brecha salarial no ajustada es mayor que la brecha salarial ajustada, la cual tiene en cuenta en su cálculo elementos, cómo tipo de contrato y jornada laboral, que inciden en la misma. Esta diferencia entre ambas brechas se debe en gran parte a que las mujeres son más propensas a trabajar a jornada parcial y tienen más dificultades para obtener un contrato indefinido. La maternidad es la causa principal de dicha disparidad en tipo de contrato y jornada laboral frente a los hombres, ya que la probabilidad de que la mujer trabaje a tiempo parcial aumenta un 30% tras la llegada del primer hijo. (Quinto et al., 2020)

Segundo, las mujeres ven caer sus ingresos tras el primer hijo un 11,4%, y este número aumenta a un 28% pasados diez años. Los padres, en cambio, no sufren este perjuicio salarial, e incluso se benefician de un *bonus* de paternidad, viendo sus salarios incrementados tras tener hijos. Esta reducción salarial de la madre, junto con el incremento salarial del padre, apunta a que la maternidad ciertamente amplifica la brecha salarial de género existente. (Quinto et al., 2020; López López et al., 2018)

Tercero, las mujeres asumen la mayor parte del cuidado infantil (un 65% de este), y duplican las horas dedicadas al mismo tras ser madres. En consecuencia, reducen su dedicación al trabajo asalariado y, por lo tanto, sufren una penalización salarial. Los hombres, en cambio, no ven perjudicada su dedicación al trabajo asalariado, ni su retribución laboral. (Conde Ruiz et al, 2016; INE, 2020)

De la revisión bibliográfica, núcleo de la investigación, se observan las siguientes tendencias. Una de ellas es que, en todos los estudios aparece la propensión de la madre a reducir su dedicación al mercado laboral, en línea con los datos estudiados sobre la situación en España. En todas las regiones y áreas geográficas las mujeres sufren un perjuicio salarial tras verse obligadas a reducir su dedicación laboral, ya sea eligiendo un trabajo informal o/y de menor cualificación, o bien reduciendo sus horas y días trabajados, mediante reducciones de jornada o/y interrupciones laborales. Se observa también que los hombres no ven su trayectoria y dedicación laboral perjudicada tras la tenencia de descendientes, y menos aún en el largo plazo.

Otra tendencia manifiesta que el elemento que está más presente de forma explícita o implícita en los trabajos es el de los roles de género, especialmente los respectivos a quién debe asumir la carga del cuidado de los hijos. Esta variable se evidencia tanto en el área profesional (discriminación salarial en la empresa, dificultad de promoción vertical, etc.), cómo social (percepciones y creencias culturales, percepción de maternidad como elección, etc.) y familiar (decisiones familiares). Asimismo, los roles de género y sus consecuencias se retroalimentan. Por ejemplo, si la madre se ve obligada a reducir su jornada laboral porque asume la integridad de la carga del cuidado de su hijo, la empresa confirma su prejuicio sobre la baja rentabilidad de las presentes o futuras madres, reforzándose la brecha y penalización salarial.

Y, finalmente, la solución principal extraída de los trabajos de investigación es la de incrementar la involucración del padre en el cuidado infantil. Esto permitiría, no solo desafiar el problema clave de los rígidos roles de género, sino también liberar (en parte) a la madre de la carga de cuidado infantil que le impide cumplir con sus proyectos laborales. Esto se puede hacer a través de políticas públicas, cómo es elevar la duración de la baja paterna, o políticas privadas, cómo es fomentar una estructura empresarial que facilite el equilibrio laboral y familiar en los padres. En todo caso, si los padres no aumentan su dedicación al cuidado de sus hijos, la brecha salarial por maternidad no se podrá reducir o erradicar. (Andersen y Nix, 2020)

5.2. Limitaciones y posibles vías de estudio

La primera limitación es que este trabajo utiliza como metodología principal la investigación descriptiva. Es decir, se han expuesto y descrito los datos estadísticos y elementos presentes en la literatura que trata la brecha y penalización salarial por maternidad. Ahora bien, carece de una descripción estadística de los resultados. Por lo tanto, no se han extraído conclusiones numéricas, sino conclusiones basadas en resultados numéricos ya obtenidos por otros investigadores. En futuros trabajos, sería interesante utilizar modelos cuantitativos en el análisis de la brecha.

La segunda limitación de este trabajo es la falta de tendencias temporales y geográficas en relación con la penalización salarial por hijo. Estas no se han incluido al no formar parte de los objetivos principales, pero sería interesante incluirlas en un futuro trabajo, ya que permitirían extraer elementos y soluciones a partir de una comparación temporal (qué elementos han cambiado a lo largo del tiempo y cómo han afectado a la brecha) y geográfica (qué tienen en común los países con mayores y menores brechas salariales por maternidad).

5.3. Futuro de la penalización por hijo

Respecto a las políticas públicas, que son alargar el permiso de paternidad y potenciar el cuidado infantil, ambas son opciones adecuadas para ayudar a que la madre pueda continuar con su dedicación al trabajo asalariado. No obstante, también es importante concienciar tanto a las empresas como a la sociedad sobre la discriminación laboral hacia las madres, para que puedan implementar soluciones frente al problema. Mientras que no se cuestionen los roles de género presentes en la sociedad, familia y empresas, la brecha y penalización salarial por maternidad será una realidad que no se combatirá de forma efectiva.

Autores como Goldin (2014), abogan por la flexibilidad como solución a la difícil compatibilización de vida laboral y familiar, especialmente en el caso de las madres. La pandemia de la Covid-19 obligó a los trabajadores a quedarse en casa hace un año, y sigue transformando los hábitos laborales de todos los trabajadores. La nueva normalidad exige

al empleado cumplir gran parte de sus tareas laborales desde casa, por lo que el teletrabajo y otras formas de trabajo flexible están a la orden del día.

La posibilidad de trabajar desde casa permitirá a los padres cuidar de sus hijos mientras “asisten” al trabajo. No obstante, si la madre sigue asumiendo la mayor parte del cuidado (algo que no va a cambiar mientras no se desafíen los roles de género familiares), esta seguirá sufriendo un perjuicio salarial, puesto que la duplicidad de su rol familiar y laboral impedirá el correcto desempeño de sus tareas laborales. (Angelov et al., 2016)

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, L., Winterbotham, M., y Oldfield, K. (2016). Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage.
- Adda, J., Dustmann, C., y Stevens, K. (2017). *The career costs of children*. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293-337.
- Alcañiz Moscardó, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar.
- Álvarez, A. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.
- Andresen M., y Nix, E., (2020) What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms. *Discussion Papers 902*, Statistics Norway, Research Department.
- Angelov, N., Johansson, P., y Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., y De Artñano, I. M. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119
- Bergsvik, J., Kitterod, R. H. y Wiik, K. A. (2018). Parenthood and couples' relative earnings in Norway 2005-2014. Working Paper.
- Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., y Marchionni, M. (2020). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 102599.
- Catalá-López, F., y García-Altés, A. (2010). Evaluación económica de intervenciones sanitarias en España durante el periodo 1983-2008. *Revista española de salud pública*, 84, 353-369.
- CEOE y PwC (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España.
- Comisión Europea (2019) *¿Qué nos dice el nuevo Informe de Igualdad de Género?* Recuperado el 16 de marzo de 2021 en https://ec.europa.eu/spain/news/20191031_what-tell-us-the-new-report-of-gender-equality%3F_es

- Conde-Ruiz, J. I., y Marra de Artíñano, I. (2016). Brechas salariales de género en España. *Zoom Económico*, 9, 1-26
- Cornejo, J. A. F., del Pozo García, E. M., Mangas, L. E., y Serrano, C. C. (2018). Can an egalitarian reform in the parental leave system reduce the motherhood labor penalty? Some evidence from Spain. *RES. Revista Española de Sociología*, 27(3), 45-64.
- Correll, S. J., Benard, S., y Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American journal of sociology*, 112(5), 1297-1338.
- De la Rica, S. (2016). Las Brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*, 16, 59-71.
- Fernández, D. D., y Mínguez, A. M. (2017). Mujeres, madres y trabajadoras. Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico 2005–2016. *Revista de Economía Laboral.*, 14(2), 66-103.
- Fernández, R., Flogi, A., y Olivetti, C., (2004). Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics. *Quarterly Journal of Economics*, 119, 1249–1299.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., y Betancourt-Buitrago, L. A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184), 158-163.
- González, M. I. S. (2012). La maternidad en la empresa. *Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género": Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012* (pp. 1879-1888).
- Ibáñez, C. L., y Egoscozabal, A. M. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista escuela de administración de negocios*, (64), 5-18.
- Instituto Nacional de Estadística (2018) *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015*

- Instituto Nacional de Estadística (2020) *Mujeres y hombres en España 2020*
- Johansson, E. A. (2010). *The effect of own and spousal parental leave on earnings* (No. 2010: 4). working paper
- Kleven, H., Landais, C., y Egholt Søggaard, J., (2017) Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied economics.*, 11, (4) 181-209.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., y Zweimüller, (2019). Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122-26
- Kricheli-Katz, T. (2012). Choice, discrimination, and the motherhood penalty. *Law & Society Review*, 46(3), 557-587
- Kuziemko, I., Pan, J., Shen, J., y Washington, E., (2018). The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood? *NBER Working Papers* 24740, National Bureau of Economic Research, Inc.
- López López, M. T., González Hincapié, V., Sánchez Fuentes A.J., y Prieto Rodríguez, M., (2018) ¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia. *Acción familiar*.
- Mäkelä, L. (2010). Stories of Pregnancy-related Discrimination and Returning to Work after Maternity Leave. *Leadership through the Gender Lens*, 84.
- Olarte, L., y Peña, X. (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista Ensayos Sobre Política Económica; Vol. 28. No. 63. Diciembre, 2010.* 190-231.
- Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371-391.
- Quinto A., Hospido, L., y Sanz, C., (2020). The child penalty in Spain, *Occasional Papers 2017*, Banco de España; Occasional Papers Homepage.
- Sabater Fernández, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral.

- Sánchez Mira, N., Trinidad, A., Recio, C., y Torns, T. (2016). La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. *Congreso Español de Sociología" Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología"*.
- Sánchez, A. H. (2015). Efectos de la maternidad sobre las condiciones laborales de las mujeres jóvenes con titulación universitaria: evidencia para Europa.
- Schober, P. S., y Zoch, G. (2015). Change in the gender division of domestic work after mummy or daddy took leave: An examination of alternative explanations.
- Solé, C., y Rubio, S. P. (2004). Nuevas expresiones de la maternidad: las madres con carreras profesionales; exitosas?. *RES. Revista Española de Sociología*, (4), 67-92.
- Steinhauer, A. (2018). Working moms, childlessness, and female identity.

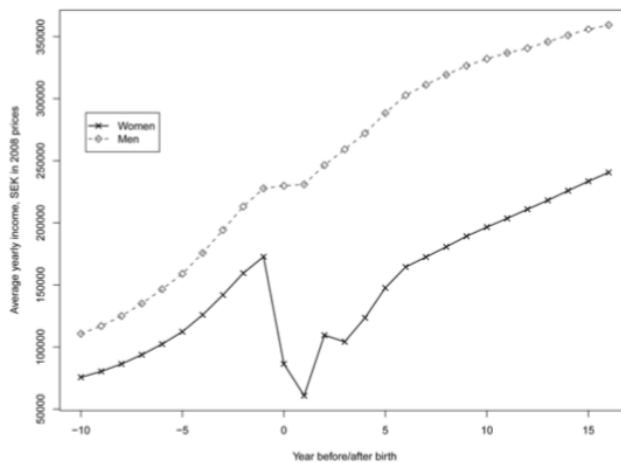
ANEXOS

Tabla 4. Datos y técnicas en el proceso de investigación



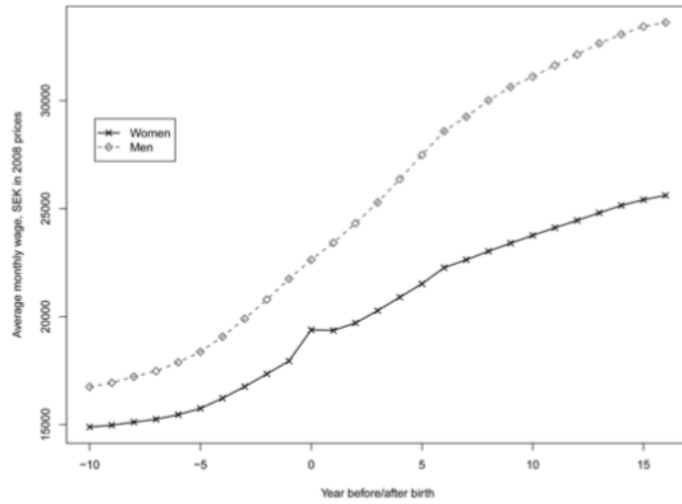
Fuente: (Ibáñez y Egoscozábal, 2008)

Gráfica 12. Ingresos medios anuales de las mujeres y los hombres de las parejas antes y después de tener el primer hijo.



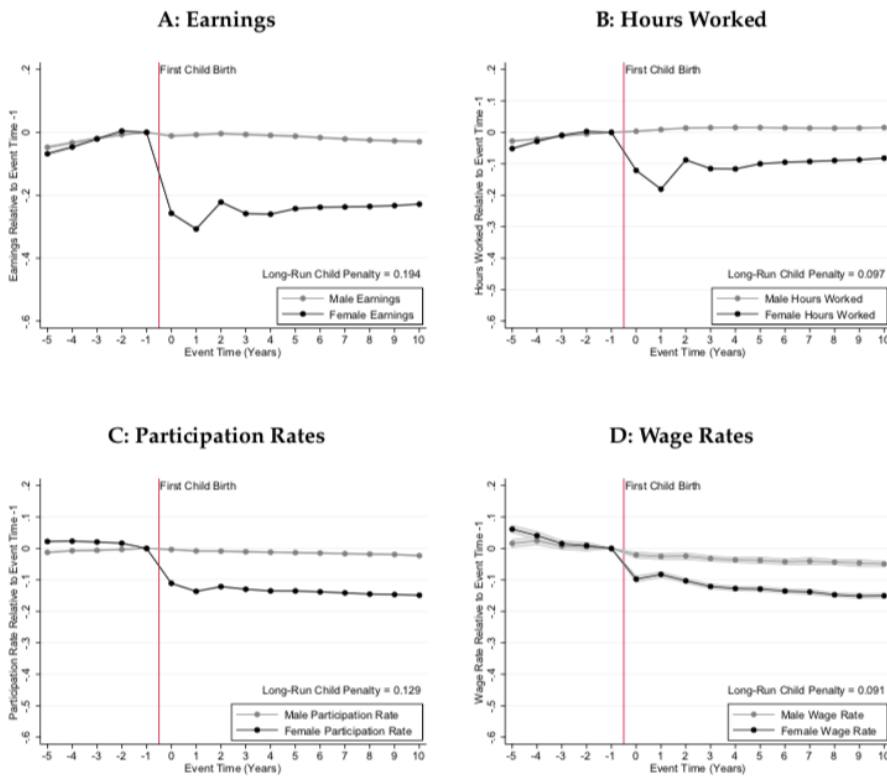
Fuente: (Angelov et al., 2016)

Gráfica 13. Salario medio mensual de las mujeres y los hombres de las parejas antes y después de tener el primer hijo



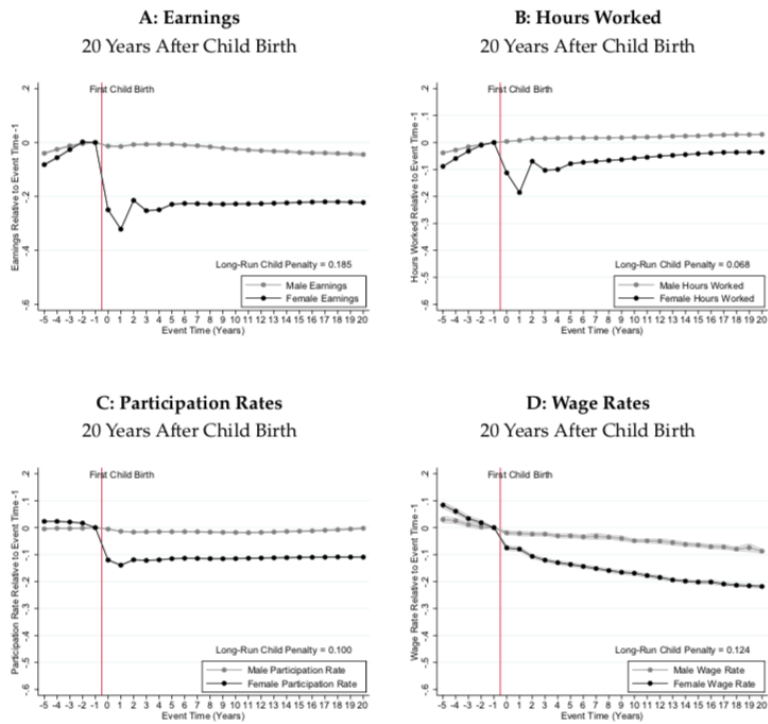
Fuente: (Angelov et al., 2016)

Gráfica 14. Impacto de tener hijos



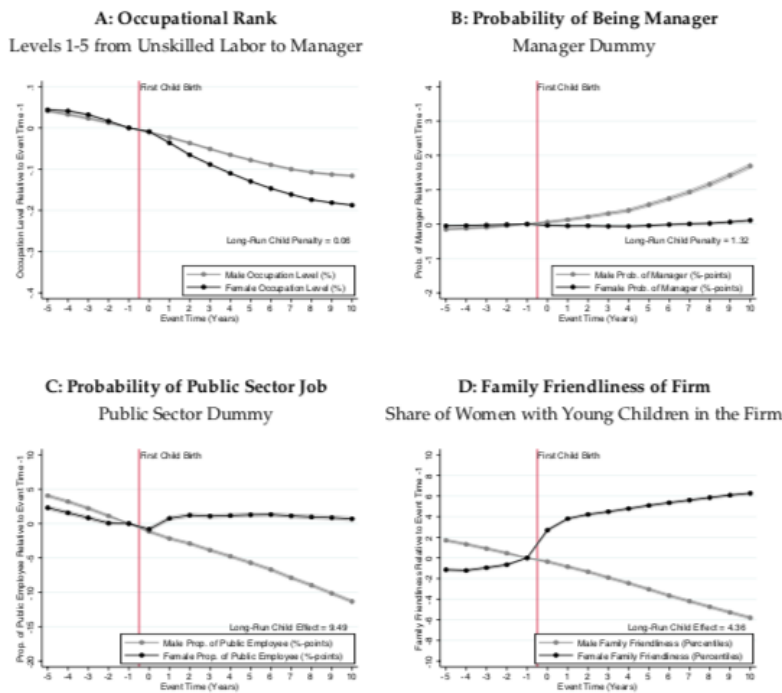
Fuente: (Kleven et al., 2017)

Gráfica 15. Impacto de tener hijos en el largo plazo



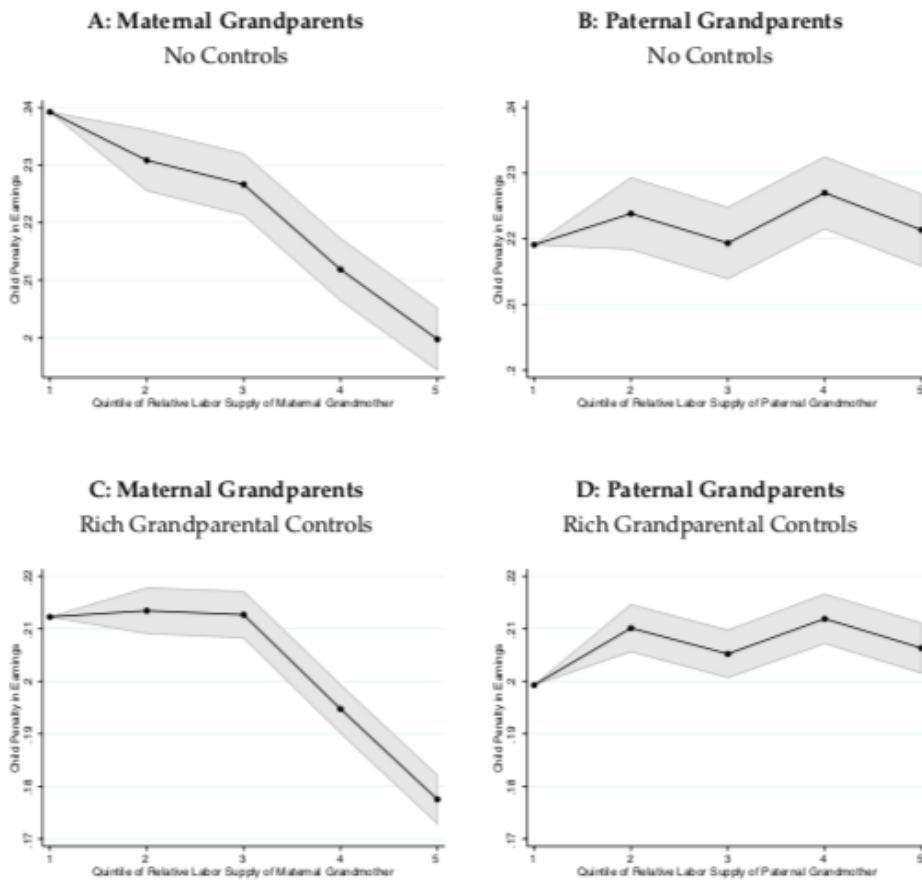
Fuente: (Kleven et al., 2017)

Gráfica 16. Anatomía del impacto del hijo



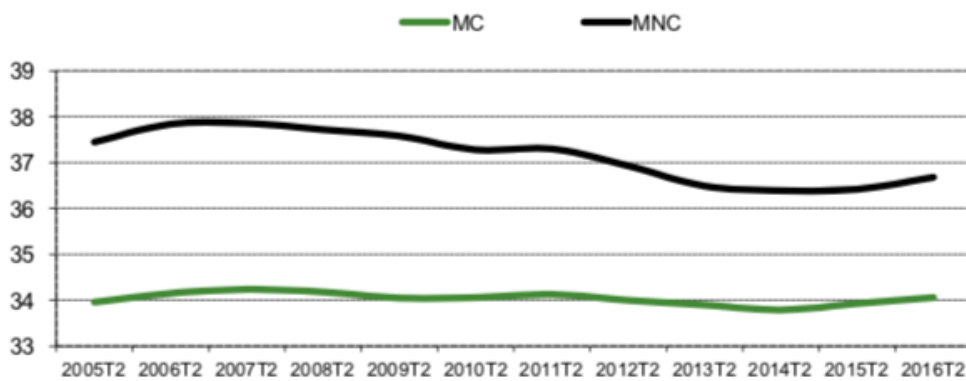
Fuente: (Kleven et al., 2017)

Gráfica 17. Trasmisión intergeneracional de la brecha salarial por hijos



Fuente: (Kleven et al., 2017)

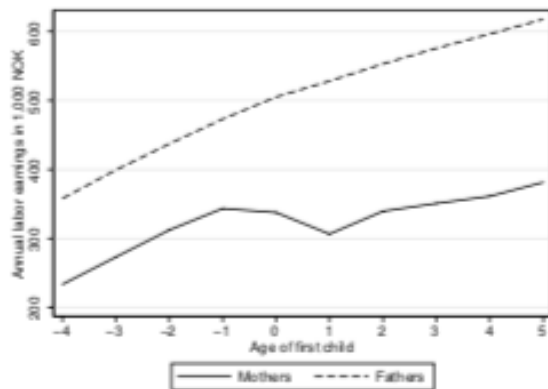
Gráfica 18. Horas medias dedicadas al trabajo principal de las mujeres de 25 y 49 años, que convivan en pareja, según tengan hijos o no.



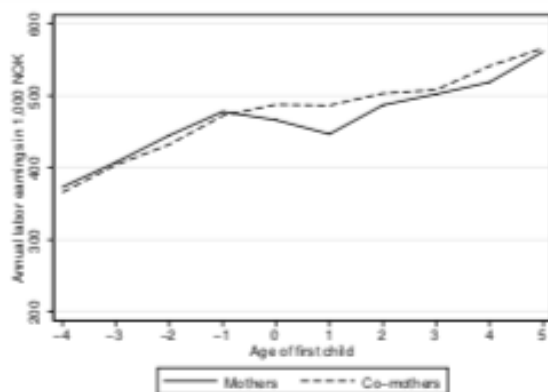
Fuente: EPA. INE.

Fuente: (Fernández y Mínguez, 2017)

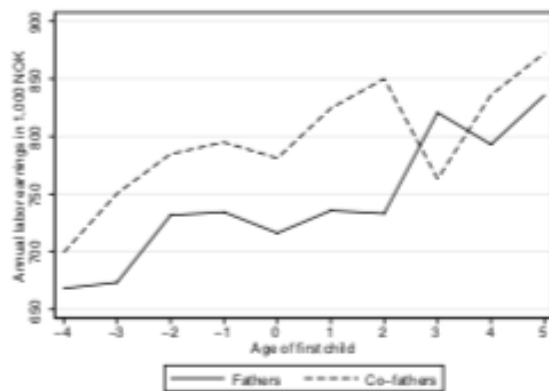
Gráfica 19. Penalizaciones por hijo según tipo de pareja.



(a) Heterosexual couples



(c) Lesbian couples



(e) Gay couples

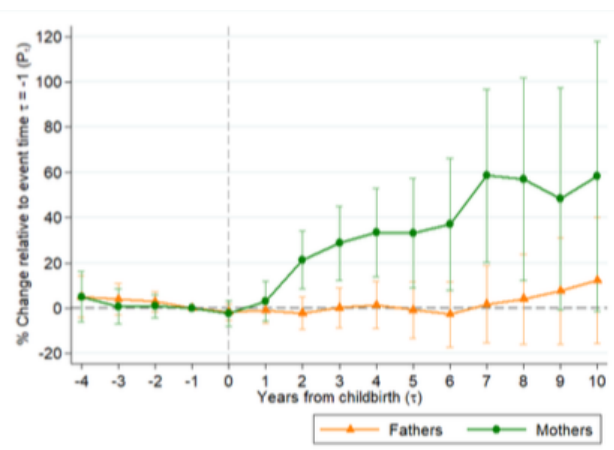
Fuente: (Andresen y Nix, 2020)

Gráfica 20. Impactos laborales de tener hijos.



Fuente: (Berniell et al., 2020)

Gráfica 21. Impacto sobre la informalidad del empleo



Fuente: (Berniell et al., 2020)