



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

(ICADE)

PENALIZACIÓN POR HIJO

CHILD PENALTY

Clave: 201505249

Madrid, junio 2020

RESUMEN

Con la entrada de la mujer en el mercado laboral surge el conflicto trabajo-familia. ¿Quién es el encargado de cuidar a los hijos? Por norma general, la respuesta de esta pregunta es siempre la misma, la mujer.

Definimos la penalización por hijo como el diferencial de salario entre hombres y mujeres por el nacimiento de los hijos. Este trabajo pretende mostrar la influencia que tiene la penalización por hijo en la desigualdad laboral entre hombres y mujeres de España. Para ello, comentamos los resultados de un análisis sobre la penalización por hijo realizado en dos países de habla germana, dos de habla inglesa y dos nórdicos. Tras observar los resultados calculados a partir de dichos datos, comparamos estos entre sí para explorar variaciones entre países y culturas. A continuación, comparamos las medidas de conciliación de los tres grupos de países, para así determinar cómo es la cultura de cada país.

Posteriormente, analizamos las medidas de conciliación españolas para compararlas a las de los países estudiados y así poder identificar que cultura parecer ser similar a la española. Por último, exploramos resultados preliminares sobre la penalización por hijo en España.

PALABRAS CLAVE

Penalización por hijo, nacimiento, desigualdad, baja maternal, conciliación, igualdad laboral.

ABSTRACT

With the entrance of women into the labour market, the conflict family-labour emerges. Who is in charge of childcare? As a general rule, women are always the answer. We can define child penalty as the percentage by which women's wage (with respect to men's wage) fall in the labour market due to childbirth. This paper aims to show the influence that child penalty has on the Spanish labour inequality between men and women. To carry out such analysis, we discuss findings of different papers about child penalty in two German speaking countries, two English speaking countries and two Nordic countries. After presenting the data we explore the results the authors of the afore-mentioned papers get to, comparing the conciliation measures of each of the three groups of countries studied to better understand their culture.

Next, we analyze the Spanish conciliation measures to compare them to the ones analyzed from the three group of countries. Once this is done, we identify which culture seems to be more similar to the Spanish.

Lastly, we compare the Spanish child penalty to the Spanish labour inequality between men and women to better show how they are related.

KEYWORDS

Child penalty, child birth, inequality, maternity leave, reconciliation measures, labour equality

Índice

1. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Objetivos	11
1.2 Estructura del Trabajo	11
1.3 Metodología	12
1.4 Contextualización y Justificación del Tema Escogido: La Penalización por Hijo	13
2. MARCO TEÓRICO	16
2.1 La entrada de la mujer en el mundo laboral	16
2.1.1 La entrada de la mujer al mercado laboral en España	18
2.2 Descripción de datos	18
2.3 Penalización por hijo en el ámbito internacional	21
2.3.1 La penalización por hijo en Suecia y Dinamarca	30
2.3.2 La penalización por hijo en Estados Unidos y Reino Unido.....	32
2.3.3 La penalización por hijo en Alemania y Austria	33
2.4 Medidas de Conciliación	35
2.4.1 Medidas de conciliación en Dinamarca y Suecia	40
2.4.2 Medidas de conciliación en Austria y Alemania	41
2.4.3 Medidas de conciliación en Estados Unidos y Reino Unido	42
3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, DESIGUALDAD LABORAL Y PENALIZACIÓN POR HIJO EN ESPAÑA	44
3.1 Medidas de Conciliación	44
3.2 Desigualdad laboral en España	46
3.3 La penalización por hijo en España	51
4. CONCLUSIÓN	55
ANEXOS	59

BIBLIOGRAFÍA..... 64

Índice de Gráficas

Gráfica 1 - Impacto en los ingresos entre mujeres tras el nacimiento del primer hijo ...	13
Gráfica 2 - Impacto en los ingresos entre hombres y mujeres tras el nacimiento del primer hijo.	14
Gráfica 3 - Cuidado y Educación diaria de hijos.....	15
Gráfica 4 - Diferencia salarial entre hombres y mujeres entre los años 60 y 80.....	16
Gráfica 5 - Graduados Universitarios por Género (1940-2019).....	17
Gráfica 6 - Ingresos de mujeres y hombres tras nacer el primer hijo	22
Gráfica 7 - Horas trabajadas por mujeres y por hombres tras nacer el primer hijo.....	22
Gráfica 8 - Participación laboral de mujeres y hombres tras nacer el primer hijo	23
Gráfica 9 - Nivel salarial de mujeres y hombres tras nacer el primer hijo.....	24
Gráfica 10 – Ranking ocupacional.....	25
Gráfica - 11 Probabilidad de ser Manager	25
Gráfica - 12 Probabilidad de trabajar en el Sector Público	26
Gráfica 13 - Ingresos pasados 20 años.....	27
Gráfica 14 - Horas trabajadas pasados 20 años	28
Gráfica 15 - Participación laboral pasados 20 años.....	28
Gráfica 16 - Nivel salarial pasados 20 años	29
Gráfica 17 - Penalización por hijo en ingresos.....	30
Gráfica 18 - Penalización por hijo en los niveles de participación laboral.....	30
Gráfica 19 - Penalización por hijo en ingresos en EEUU y Reino Unido	32
Gráfica 20 - Penalización en la participación laboral en EEUU y Reino Unido.....	32
Gráfica 21 - Penalización por hijo en ganancias en Alemania y Austria.....	33

Gráfica 22- Penalización en la participación laboral en Alemania y Austria	34
Gráfica 23 - Penalización por hijo vs Nivel de conservador	36
Gráfica 24 - Personas en porcentaje que no están de acuerdo en que los niños se ven perjudicados si la madre trabaja fuera de casa	37
Gráfica 25 - Personas en porcentaje con hijos menores a 6 años que encuentran estresantes las tareas familiares.....	38
Gráfica 26 - Porcentaje de personas que tiene dificultades en concentrarse en su vida laboral debido a las labores familiares.....	39
Gráfica 27 - Tasa de empleo según grupo de edad.....	47
Gráfica 28 – Trabajadoras no remuneradas.....	48
Gráfica 29 - Contratos registrados de las mujeres.....	49
Gráfica 30 - Contratos registrados de los hombres.....	49
Gráfica 31 – Ganancias medias anuales de las mujeres con respecto a los hombres	50
Gráfica 32 – Participación en el mercado laboral en torno al nacimiento del primer hijo	51
Gráfica 33 - Empleo a tiempo completo en torno al nacimiento del primer hijo	52
Gráfica 34 - Empleo a tiempo parcial en torno al nacimiento del primer hijo.....	53
Gráfica 35 - Salario por hora de trabajadores a tiempo completo en torno al primer hijo	54
Gráfica 36 - Ingresos laborales anuales en torno al nacimiento del primer hijo	59
Gráfica 37 - Ingresos laborales anuales en torno al nacimiento del primer hijo (Ajustado por edad y año)	59
Gráfica 38 - Trabajo por cuenta propia tras el nacimiento del primer hijo.....	60
Gráfica 39 - Trabajo a tiempo parcial	60

Gráfica 40 - Evolución del número de ocupados con jornada parcial para cuidar de niños o adultos enfermos	61
Gráfica 41 - Sueldo medio en contratos indefinidos.....	61
Gráfica 42 - Horas dedicadas al empleo y al trabajo no remunerado	62
Gráfica 43 - Gasto público en educación y cuidado a niños menores de 5 años.....	62
Gráfica 44 - Gasto público por niño destinado a bajas parentales.....	63

1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres han estado presentes en el mercado laboral a lo largo de toda la historia. Tradicionalmente, las mujeres se dedicaban a actividades agrarias y trabajos relacionados con el núcleo familiar. Con la mejora de las tecnologías y de la educación, las mujeres se ven obligadas en el siglo XX a introducirse en un mercado laboral más cualificado (Goldin C., 1994). Asimismo, hubo un aumento de la escolarización femenina en estudios superiores, para poder así acceder al nuevo mercado laboral.

En Estados Unidos, la participación en el mercado laboral de las mujeres casadas es de un 3,2% en 1900, del 20,7% en 1950 y de un 49,3% en 1980 (Goldin C., 1994). La participación de mujeres que se dedicaban a tareas administrativas en proporción al total de mujeres trabajadoras era del 6,3% en 1900, del 21,7% en 1920 y un 27,6% en 1950 (Goldin C., 1994). En 1950, las mujeres representaban el 62,1% del total de trabajadores administrativos, tanto hombres como mujeres. Sin embargo, a medida que se iba desmontando el estereotipo de la mujer casada encargada del hogar, el número de mujeres que se matriculaba en la Universidad aumentaba progresivamente (Goldin C., 1994). En el año 1957, el 60% de las mujeres se dedicaban a labores como enfermería, profesorado y trabajos sociales, entre otros (Goldin C., 1994). La mayoría de mujeres abandonaban su ocupación laboral con el nacimiento de su primer hijo, pero haber obtenido el graduado universitario les proporcionaba una posibilidad de regresar a sus trabajos en un futuro (Goldin C., 1994).

Con el inicio del siglo XX, comienza a su vez una carrera por los derechos de la mujer (Zaccardi M., 2011). En este periodo, la brecha salarial se redujo y la participación laboral femenina aumentó considerablemente. A lo largo de este siglo, las mujeres lograron grandes avances, llegando a superar a los hombres en niveles educativos (Instituto Nacional de Estadística, 2016). A pesar de ello, por cada unidad monetaria obtenida por un hombre, la mujer ganaba un porcentaje inferior.

¿Significa esto que las mujeres no ganan lo mismo que los hombres por el mismo trabajo?
¿Se debe a un tema de discriminación? Según numerosos estudios, la discriminación explica tan solo parte de esta brecha salarial (Kricheli-Katz T., 2012), (Egholt Sjøgaard, Kleven, & Landais, 2019).

La problemática reside en el pensamiento social sobre quién debe educar a los hijos. Según la encuesta “*Women more than men adjust their career for family life*” realizada por “*Pew Research Center*” (2015), el 70% de los encuestados opina que el hombre debería trabajar a jornada completa durante la paternidad. Mientras que solo un 47% considera que las madres deberían trabajar a tiempo completo durante la maternidad. Por otra parte, solo el 4% de las personas encuestadas opina que los padres deberían dedicarse exclusivamente al cuidado de los hijos durante la paternidad frente al 33% de los encuestados que sostiene que es la mujer la que debe ocuparse de los niños durante la paternidad (Parker K., 2015).

A menudo hablamos de “mismo sueldo, para mismo trabajo”. Sin embargo, el nacimiento del primer hijo obliga a la madre a reducir su jornada laboral, trabajar desde casa, cambiar de trabajo, renunciar a viajes de empresa y renunciar a proyectos (Instituto de la Mujer, 2019). Mientras tanto, en la mayoría de las ocasiones, el padre continúa trabajando a jornada completa. Todo esto provoca que el hombre logre ascender en la empresa, y que la mujer se estanque o reduzca su participación (Parker, 2015). Con el nacimiento del primer hijo las mujeres descienden en el *ranking* ocupacional de la empresa y con esto, su probabilidad de ser *manager* (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

La intervención del Estado ayuda a paliar la penalización, pero las medidas de conciliación no funcionan por sí mismas, sino que deben ser combinadas con la cultura de cada país (Egholt Søggaard, Kleven, & Landais, 2019).

En España, las medidas de conciliación se encuentran a la cola de Europa y la mujer sigue siendo la encargada de realizar las tareas del hogar (Instituto Nacional de estadística, 2016) (OECD, 2019). En el artículo realizado por Jorge García Hombrados y Libertad González “*La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda)*” (2019) se presentan resultados preliminares acerca de la penalización por hijo en España. En este trabajo exploraremos los diferentes estudios que analizaron el impacto de la penalización por hijo en parejas heterosexuales. Además, intentaremos establecer una relación entre esa penalización y la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

1.1 Objetivos

El trabajo pretende realizar un análisis comparativo entre la penalización por hijo de España y su desigualdad laboral. Además de dar a conocer un problema real que a día de hoy todavía es bastante desconocido. Para ello, exploraremos los estudios (Egholt Sjøgaard, Kleven, & Landais, 2019) y (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019). El análisis comparativo se desarrolla en base a estos trabajos por haber sido pioneros en demostrar la penalización que posee el nacimiento de un primer hijo en el desarrollo laboral de la mujer. Recoge una amplia muestra de datos de distintos países, lo que proporciona gran precisión y fiabilidad. Además, demuestra que la discriminación es una parte residual de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Estos resultados son francamente importantes ya que abren una nueva ventana de investigación que puede ser aprovechada para llegar a nuevas conclusiones sobre los países en los que no existe un estudio similar.

En el trabajo, en primer lugar, analizamos los datos sobre la penalización por hijo presentes en dos países de habla germana, dos de habla inglesa y dos países nórdicos. Una vez analizados y comentados, estudiaremos la cultura de estos países, además de repasar algunas de sus medidas de conciliación. Después, compararemos la cultura, las medidas de conciliación y la penalización por hijo de esos países para poder entender la relación que poseen entre sí.

A continuación, se realizará el análisis de las medidas de conciliación de España para poder establecer similitudes con los países estudiados anteriormente. Una vez realizado esto, se llevará a cabo un análisis comparativo entre la penalización por hijo y la desigualdad laboral en España, para poder establecer si existe una relación entre ambas.

1.2 Estructura del Trabajo

En la elaboración de este trabajo se ha seguido la siguiente estructura. En primer lugar, en el punto 2.1 (La entrada de la mujer al mercado laboral) llevamos a cabo una revisión de la literatura; primero sobre la entrada de la mujer al mercado laboral (Internacional y

de España) y sobre el comienzo del conflicto trabajo-familia. Después, en el punto 2.2 (Descripción de datos) observamos la metodología seguida en el trabajo “*Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*” (2019). De este modo se puede comprender mejor los datos observados en el punto 2.3 (Penalización por hijo). La penalización por se estudia en el apartado 2.3, donde se analizará en profundidad la penalización por hijo en dos países de habla germana, dos de habla inglesa y dos países nórdicos.

En el punto 2.4 “*Medidas de conciliación*”, estudiaremos las políticas sociales para reducir la penalización por hijo que llevan a cabo los países observados. Además, intentaremos conocer la cultura de cada país y cómo está relacionada con la penalización.

Posteriormente, analizamos las medidas de conciliación y la cultura de España. Finalmente, en el punto 3, el estudio “*La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda)*” (2019), realizado por los economistas Jorge García Hombrados y Libertad González, basándose en el estudio realizado por *Kleven et al (2019)*. Observamos la penalización por hijo en España y la comparamos con su desigualdad laboral.

1.3 Metodología

El siguiente trabajo explora datos de diferentes países sobre la penalización por hijo para establecer un marco de análisis para España. En particular, comentamos y resumimos los resultados de los siguientes artículos: *Kleven et al. (2019)* y *González et al. (2019)*.

En la sección 2.3 realizamos una revisión de la literatura sobre la penalización sufrida por las mujeres tras el nacimiento de su primogénito. Además, se analizan la cultura y las medidas de conciliación.

En cuanto al análisis de datos, tendremos en cuenta tres medidas de conciliación y tres factores sufridos como consecuencia de la penalización por hijo. En las medidas de conciliación se tienen en cuenta la duración de las bajas por maternidad-paternidad, **el gasto público destinado al cuidado, la educación de los niños menores de cinco años**

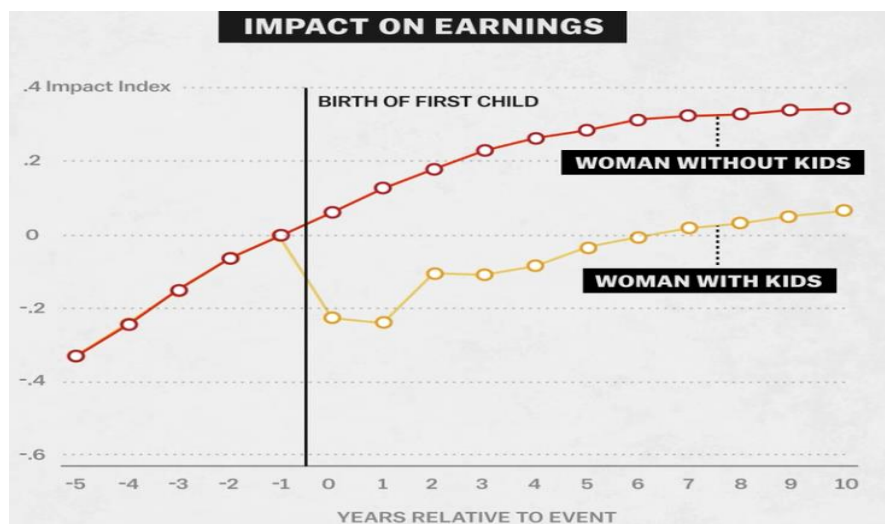
y el gasto público en pensiones. De igual forma, se hace especial hincapié a: **los niveles de participación en el mercado laboral, horas de trabajo y nivel salarial.**

A continuación, en el punto 3, realizamos un análisis comparativo entre las medidas de conciliación observadas en el punto 2.4 y las españolas. Una vez realizado esto, se llevará a cabo otro análisis comparativo entre la penalización por hijo y la desigualdad laboral de España, con el objetivo de demostrar si están relacionadas entre sí.

1.4 Contextualización y Justificación del Tema Escogido: La Penalización por Hijo

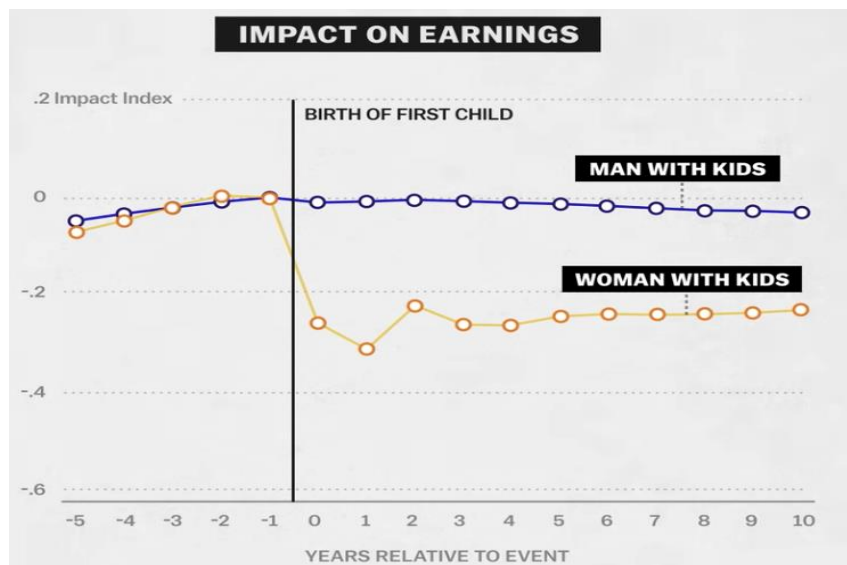
Los motivos que me llevaron a la elección de este trabajo fueron, en primer lugar, poner en manifiesto las consecuencias que tiene tener un hijo para las mujeres profesionales. Con el nacimiento del primer hijo, las proyecciones laborales del hombre y la mujer se separan y difícilmente se vuelven a juntar. Es especialmente significativo porque ambas son prácticamente idénticas antes del nacimiento del primer hijo (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019). Es interesante mencionar que la proyección laboral de las mujeres sin hijos sigue una tendencia muy similar a la de los hombres.

Gráfica 1 - Impacto en los ingresos entre mujeres tras el nacimiento del primer hijo



Fuente: (Egholt Søgaaard, Kleven, & Landais, 2018)

Gráfica 2 - Impacto en los ingresos entre hombres y mujeres tras el nacimiento del primer hijo.



Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven , & Landais, 2018)

Las gráficas muestran como la brecha salarial realmente no es entre hombres y mujeres, si no entre mujeres con hijos y hombres y mujeres sin hijos. Las mujeres sin hijos no tienen la necesidad de renunciar a horas de trabajo. Esto les permite escalar en la empresa del mismo modo en el que lo haría un hombre, ya sea con o sin hijos.

Otro motivo por el cual elegí este tema fue poder poner de manifiesto la magnitud que la penalización por hijo representa en la desigualdad laboral existente entre hombres y mujeres.

Gráfica 3 - Cuidado y Educación diaria de hijos



Fuente: (Instituto Nacional de estadística, 2016)

Observamos en la gráfica anterior como, generalmente, es siempre la mujer la que emplea más tiempo en el cuidado de los hijos. Existen países donde las diferencias son menores, pero estos datos nos muestran que, por norma general, es la mujer la encargada del cuidado de los hijos, lo que afecta en gran medida al desempeño laboral de esta (Instituto de la Mujer, 2019).

2. MARCO TEÓRICO

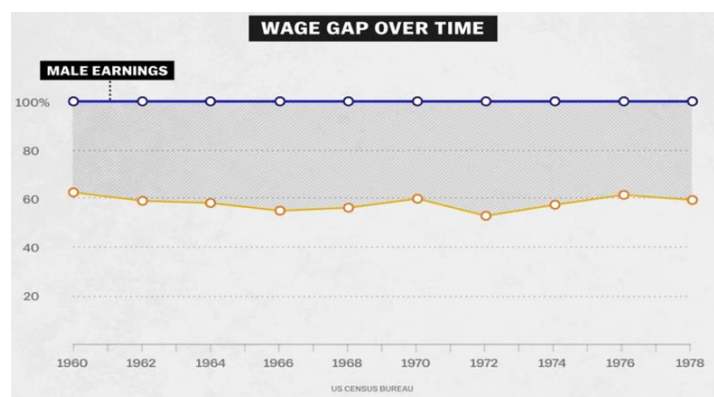
2.1 La entrada de la mujer en el mundo laboral

En este apartado se explorarán datos de Estados Unidos y se conectarán con el artículo de Goldin C. (2006).

En el Siglo XIX, las mujeres que ocupaban el mercado laboral eran mujeres jóvenes, no casadas y, que generalmente abandonaban el mercado laboral una vez se casaban. Estas mujeres tenían una educación menor a la media de la población. Durante el final de este siglo y el principio del siguiente, la participación laboral femenina se incrementó un 9,5% para las mujeres de entre 24 y 44 años y un 7,5% para mujeres casadas (Goldin C., *The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family*, 2006).

En el Siglo XX, crece la entrada de mujeres en el mercado laboral, entre 1930 y 1950 la participación laboral femenina se incrementó un 15,5%. Este incremento se produjo gracias al aumento de la demanda de trabajos administrativos y al aumento de la escolarización femenina (Goldin C., *The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family*, 2006). En 1940 la brecha salarial entre hombres y mujeres era muy pronunciada, en cambio, a partir de 1950 con la mejora de las tecnologías y con la regulación de los horarios laborales, la brecha salarial se redujo. Sin embargo, seguía siendo muy espaciada.

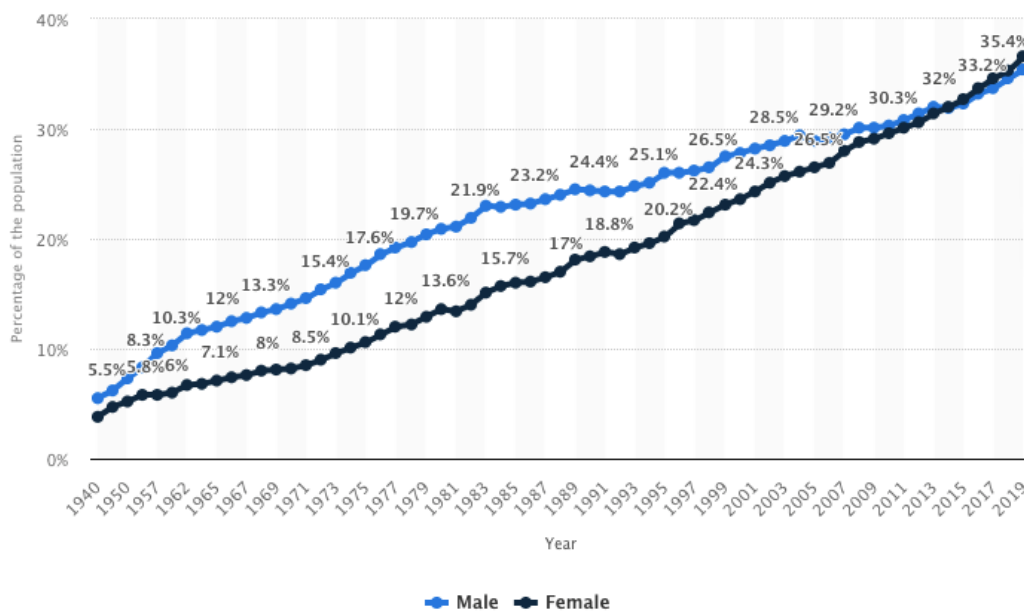
Gráfica 4 - Diferencia salarial entre hombres y mujeres entre los años 60 y 80



Fuente: (Egholt Søgaaard, Kleven, & Landais, 2018)

Durante los 60s y 80s en Estados Unidos, las mujeres cobraban entre un 40% y un 50% menos que los hombres (Egholt Søgaaard, Kleven , & Landais, Children and Gender Inequality: Evidence From Denmark, 2018). Durante 1980 los salarios de las mujeres aumentaron un 15% entre 1980 y 2000. Una de las causas fue que la mujer dejó de pensar en la participación laboral como un trabajo temporal y empezó a relacionarlo como un trabajo para toda la vida. Como resultado de este cambio de pensamiento, observamos una mayor entrada de las mujeres en la educación universitaria y superior (Goldin C., The Quiet Revolution That Transformed Women’s Employment, Education, and Family, 2006).

Gráfica 5 - Graduados Universitarios por Género (1940-2019)



Fuente: (Duffin E., 2020)

Desde 1940 a 1990 la presencia de hombres matriculados en la universidad respecto al número de mujeres es mayor, sin embargo, en 1990, las mujeres alcanzan paulatinamente a los hombres en calidad de estudiantes universitarios (Napa Valley College., 2014).

2.1.1 La entrada de la mujer al mercado laboral en España

En España, la entrada de la mujer al mercado laboral se produce más tarde que en el resto de países. Las mujeres se incorporan al mercado laboral durante la Guerra Civil, aunque de forma fugaz. La verdadera entrada de la mujer en el mercado laboral ocurrió en los años 60 (Montangut E., 2015). Durante esta época España vivió un cambio sociocultural y económico gracias a la modernización del turismo, industria y políticas sociales. La modernización permitió a la mujer adentrarse en el mercado laboral (Fernandez Fraile M., 2008). A partir de 1970, se produjo un incremento de la población femenina activa, llegando a una cifra superior a los 3 millones y medio de mujeres en el ámbito laboral. En los años 80, el número superaba los 4 millones y en los 90, más de 6 millones y medio (Merino M., 2020). En 1990, la población masculina ocupada aumentó solamente un 10%, sin embargo, la femenina se incrementó en un 60%. La incorporación de la mujer al mercado laboral estaba en los años 90 en su máximo esplendor.

El Siglo XX, ha sido el más importante para los Derechos de la Mujer hasta la fecha, y es necesario conocer la evolución que se produce durante estos cien años para poder entender la posición actual de la mujer en el mercado laboral.

2.2 Descripción de datos

En el punto 2.3 realizamos un análisis del estudio “*Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark,*” (2019). Pero antes, en este punto analizamos las variables y datos que se utilizan en ese estudio.

El estudio recoge los datos de toda la población de Dinamarca comprendida entre los años 1980 y 2013. Este se centra en el nacimiento del primer hijo, por lo que se observa a los padres durante cinco años antes de su nacimiento, y durante los diez años posteriores. De este modo, el estudio se centra en el nacimiento de los hijos daneses entre 1985 y 2003. No se tiene en cuenta el estatus de la relación, su estado civil, lo que deja una muestra total, de 470.000 nacimientos o 15.040.000 ciudadanos daneses. Se estima la penalización por hijo en los ingresos, participación laboral, horas trabajadas y el salario.

La participación laboral mide cambios en puestos de trabajo e interrupciones laborales.

La fertilidad se asume de manera aleatoria y se recogen datos de los nacimientos, incluyendo nacimientos de mellizos y gemelos.

Recoger los datos del nacimiento de más de un hijo ayuda a identificar el efecto que esto produce en la penalización.

El estudio estima la siguiente ecuación:

$$Y_{ist}^g = \sum_{j \neq -1} \alpha_j^g \cdot I[j = t] + \sum_k \beta_k^g \cdot I[k = age_{is}] + \sum_y \gamma_y^g \cdot I[y = s] + v_{ist}^g$$

Donde t (tiempo) tiene un rango entre -5 y 10. Y_{ist}^g es el un *outcome* laboral (e.g. sueldo) del individuo (i) de género (g) en el año (s) en el tiempo (t). Esta ecuación se realiza de manera separada para hombres y mujeres e incluye una serie de variables de tiempo (primer término de la ecuación empezando por la derecha), variables de edad (segundo término) y variables de año (tercer término). La inclusión de los efectos fijos de edad, controla las tendencias durante el ciclo de vida estudiado. Del mismo modo, la inclusión de los efectos fijos de años controla de manera tendencias como, inflación en el salario y el ciclo empresarial. Las variables de edad son importantes debido a que permiten comparar a hombres y mujeres, ya que la edad a la que tienen hijos las mujeres y los hombres pueden diferir.

La ecuación anterior se especifica en niveles, no en logaritmos, transformándose estos niveles obtenidos en porcentajes mediante la siguiente fórmula:

$$P_t^g \equiv \frac{\hat{\alpha}_t^g}{E[\tilde{Y}_{ist}^g | t]}$$

Una vez estimado el impacto de los hijos en hombres y mujeres por separado, se define la penalización por hijo de las mujeres con respecto a los hombres, con la siguiente fórmula:

$$P_t \equiv (\hat{\alpha}_t^m - \hat{\alpha}_t^w) / E[\tilde{Y}_{ist}^w | t]$$

Esta penalización se traduce como el porcentaje por el cual las mujeres se quedan atrás después del nacimiento del primer hijo con respecto al hombre (Egholt Søgaard, Kleven, & Landais, *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*, 2019).

Dentro del punto 2.3 observamos como se presenta la penalización por hijo en Alemania, Austria, Reino Unido, Estados Unidos, Suecia y Dinamarca. Por lo que a continuación, analizamos la obtención de los datos de estos países.

En **Alemania** los datos se recogen mediante el Panel Socio-Económico Alemán (SOEP), lo que proporciona una amplia información sobre las dinámicas laborales y permite observar el momento del nacimiento de los hijos. Se recogen los datos de 1984 a 2016 en Alemania oeste y de 1990 a 2016 en Alemania este.

Los datos de **Austria** se recogen a través de la “*Austrian Central Social Security Database*” (ASSD), lo que proporciona una gran información longitudinal, que recoge a toda la población empleada entre 1980 y 2017.

En **Dinamarca** los datos incluyen a toda la población entre 1980 y 2013. Estos datos se recogen a través de varios registros, lo que permite obtener una base de datos que incluye la participación laboral y el nacimiento del primer hijo. Lo fundamental de los datos es que pueden identificar y conectar a miembros de la familia. Estos datos se pueden obtener desde “*Statistics Denmark’s Division of Research Services*”.

En **Suecia** los datos se recogen a través de “*Statistics Sweden Mona*”, recogiendo los datos de los nacimientos entre 1997 y 2011.

En **Reino Unido** los datos se recogen a través de “*British Household Panel Survey*” (BHPS) e incluyen el trabajo del hogar entre 1991 y 2009.

Por último, en **Estados Unidos** los datos se obtienen mediante “*The Panel Study of Income Dynamics*” (PSID), el cual recoge una muestra de la población norteamericana desde 1968 hasta el presente. Esta muestra recopila datos de resultados laborales, la persona al cuidado de la familia y su pareja e historial familiar (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019).

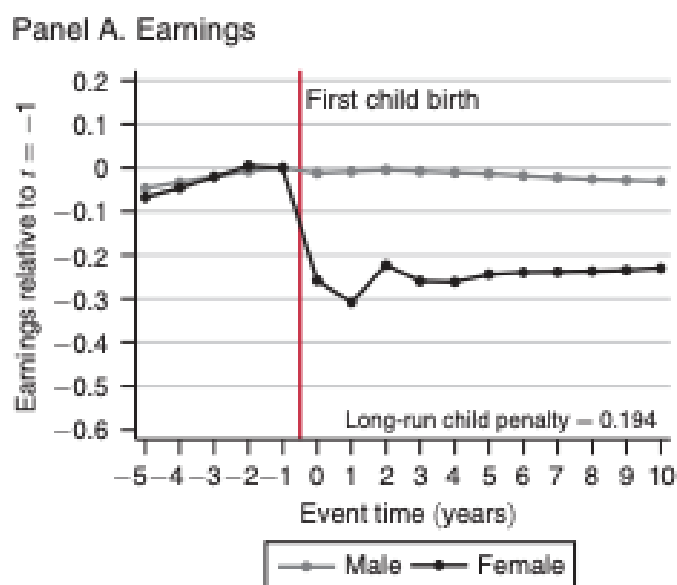
Una vez explicada la metodología y la obtención de datos que sigue el trabajo “*Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*,” (2019), nos disponemos en el punto siguiente a analizar los resultados del estudio.

2.3 Penalización por hijo en el ámbito internacional

La desigualdad laboral de sexos es un tema de actualidad, existen infinidad de datos que demuestran que por cada euro que gana el hombre la mujer sigue ganando un porcentaje menor (Instituto de la Mujer, 2019). Sin embargo, estudios como “*Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*,” (2019), demuestran que la discriminación supone un porcentaje muy pequeño de esa desigualdad (Egholt Søggaard, Kleven, & Landais, 2019). El verdadero problema aparece tras el nacimiento del primer hijo, donde aparece el conflicto trabajo-familia. Generalmente, la mujer asume el rol de cuidar a los hijos, lo que supone un descenso en su participación laboral, las horas trabajadas, el salario y los ingresos.

La proyección en los ingresos de los integrantes de la pareja crece de manera simultánea, hasta el nacimiento del primer hijo. A partir de ese instante, las proyecciones de ambos se disipan notablemente (Egholt Søggaard, Kleven, & Landais, 2019). Las ganancias de las mujeres se ven reducidas hasta un 30%, no obstante, en las de los hombres, no se percibe ningún cambio significativo. Tras varios años de caída en los ingresos de las mujeres, la tendencia se frena y comienza a cambiar. Pasados diez años del nacimiento del primer hijo, la penalización en los ingresos de la mujer sigue siendo un 19,4% menos de lo que ganaban en un principio (Egholt Søggaard, Kleven, & Landais, 2019).

Gráfica 6 - Ingresos de mujeres y hombres tras nacer el primer hijo



Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, 2019)

La penalización en los ingresos está ligada a tres factores: horas trabajadas, participación laboral y el salario. A continuación, estudiamos cómo afecta el nacimiento del primer hijo a cada uno de esos factores individualmente:

Gráfica 7 - Horas trabajadas por mujeres y por hombres tras nacer el primer hijo

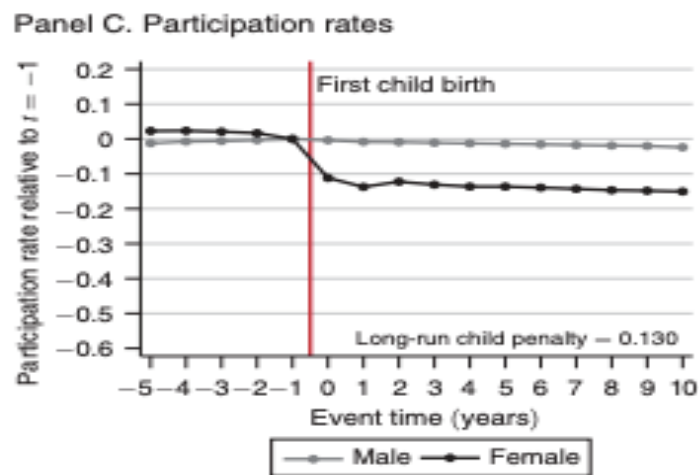


Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, 2019)

La penalización que sufren las mujeres tras el nacimiento del primer hijo alcanza un 20% durante el primer año. Tras dos años, las horas trabajadas aumentan un 10%. Sin embargo, pasados diez años, siguen siendo un 10% menos de las trabajadas antes de tener el primer hijo. Esto se debe a que, la mujer es la encargada del cuidado de los hijos. Esto no significa que trabajen menos, de hecho, las mujeres dedican 25 horas semanales al cuidado de los hijos y al cuidado del hogar, mientras que los hombres dedican 16 horas semanales, un 36% menos (Pew Research Center, 2013).

A continuación, en las siguientes gráficas observamos cómo es la penalización por hijo en la participación laboral y en el nivel salarial:

Gráfica 8 - Participación laboral de mujeres y hombres tras nacer el primer hijo



Fuente: (Egholt Søjgaard, Kleven, & Landais, 2019)

Gráfica 9 - Nivel salarial de mujeres y hombres tras nacer el primer hijo



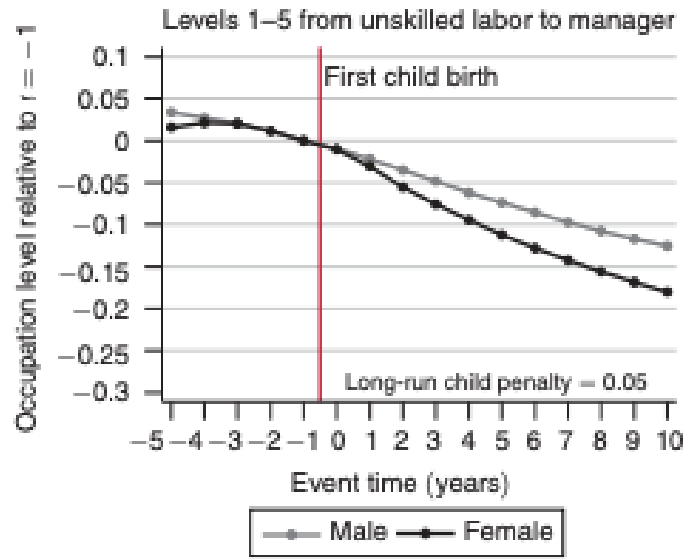
Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, 2019)

En la gráfica 8, observamos como la participación laboral de las mujeres disminuye casi un 20% tras diez años del nacimiento del primer hijo. Esta penalización no se reduce con el paso del tiempo si la pareja cuenta con más hijos. Al nacer el segundo hijo los niveles de participación apenas cambian con respecto al primero, pero a partir del nacimiento de un tercer hijo, la ocupación femenina se reduce notablemente, llegando a una reducción del 50% (Watson R., 2004). El nivel de participación del hombre, con el nacimiento del tercer hijo, desciende, pero no tanto como el de la mujer, que se ve reducido hasta el 83% (Watson R., 2004). En el año cero se produce un gran descenso en la participación laboral de la mujer y se mantiene estable durante los años siguientes. Esto significa que el tiempo extra tomado por la maternidad al principio, tiene un efecto directo en los años siguientes (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, 2019).

A continuación, vemos cómo afecta la maternidad directamente a los rangos de ocupación en el mercado laboral:

Gráfica 10 – Ranking ocupacional

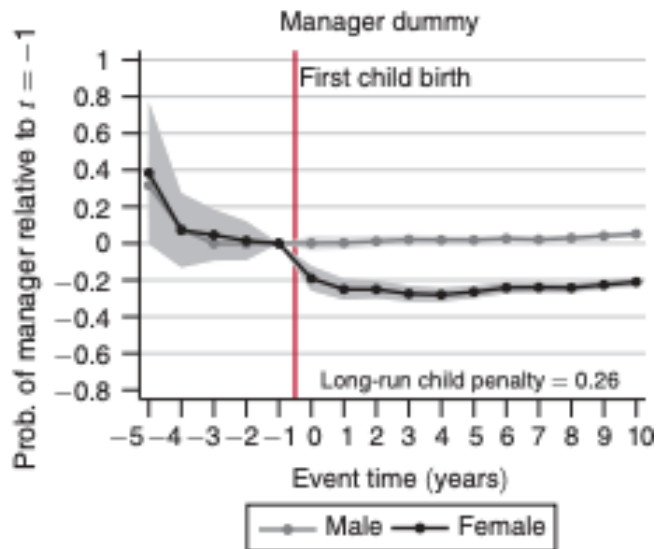
Panel A. Occupational rank



Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, 2019)

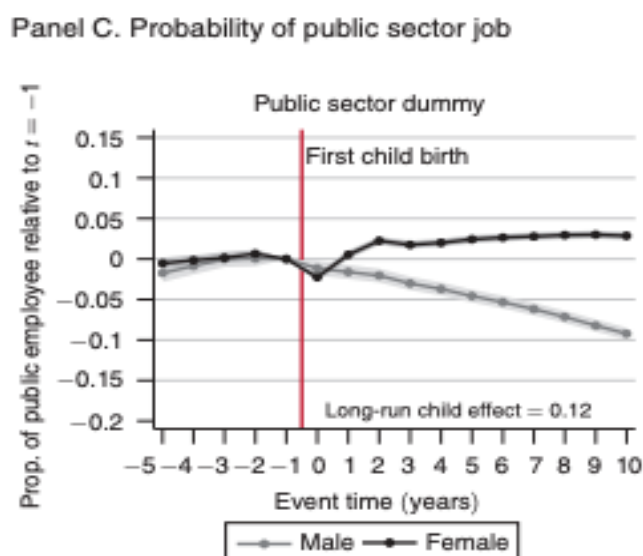
Gráfica - 11 Probabilidad de ser Manager

Panel B. Probability of being manager



Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, 2019)

Gráfica - 12 Probabilidad de trabajar en el Sector Público



Fuente: (Egholt Søggaard, Kleven, & Landais, 2019)

En la gráfica 10 observamos como la tendencia de los hombres y las mujeres en el ranking ocupacional es similar. En el año cero, hombres y mujeres están a la par, pero es a partir del primer año cuando esta tendencia empieza a separarse. Esto, puede explicarse mediante la baja maternal. Durante el año cero la madre está de baja y permanece con el mismo puesto. Cuando la baja termina, comienzan las necesidades de la mujer y, con ellas, las modificaciones en su trabajo (Egholt Søggaard, Kleven, & Landais, Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, 2019).

La gráfica 11, indica la probabilidad de que una mujer se convierta en gerente tras tener a su primer hijo. Esta probabilidad decrece considerablemente, mientras que la del hombre no varía. Además, esta diferencia sigue incrementando en los siguientes años, donde tras 10 años, la probabilidad de ser gerente para una mujer con hijos es un 26% menor respecto a la de un hombre.

Tras el nacimiento del primer hijo, la mujer tiende a buscar horarios más flexibles y días libres para cuidar de los hijos. Dadas estas preferencias, es comprensible que las mujeres, después del nacimiento de su primer hijo, busquen un trabajo más estable y con más tiempo libre. Estas condiciones se dan especialmente en el sector público. La diferencia

entre las probabilidades de los hombres y las mujeres de entrar al sector público se incrementan a medida que pasan los años, llegando a separarse en un 15% tras diez años. Las mujeres, con el nacimiento de su primer hijo, tienden a moverse al sector público o a empresas más permisivas (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019).

Contemplamos que, pasados diez años, la mujer no ha recuperado su situación previa, de hecho, la tendencia sigue muy similar a la del año uno o dos. En las gráficas siguientes se analiza cómo afecta el nacimiento del primer hijo a las ganancias, la participación laboral y al salario en un largo plazo.

Gráfica 13 - Ingresos pasados 20 años



Fuente: (Egholt Søjgaard, Kleven, & Landais, 2019)

Gráfica 14 - Horas trabajadas pasados 20 años



Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, 2019)

Gráfica 15 - Participación laboral pasados 20 años



Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, 2019)

Gráfica 16 - Nivel salarial pasados 20 años



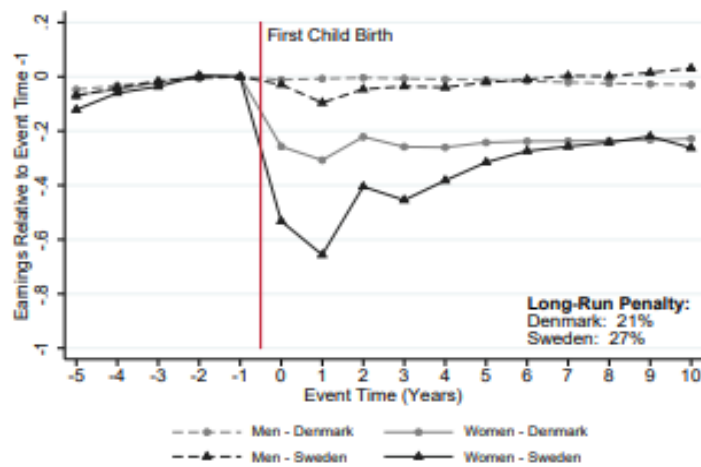
Fuente: (Egholt Sogaard, Kleven, & Landais, 2019)

Estas gráficas incluyen también el nacimiento de más hijos, observándose que, a mayor número de hijos, más divergen las líneas de hombres y mujeres (Watson R., 2004). Tras el nacimiento del primer hijo, las familias se dan cuenta de que tienen que dividir roles y uno tiene que dedicar más tiempo a los hijos. Por norma general, suele ser la mujer la que adquiere este rol, acentuándose esta dinámica con el nacimiento de otros hijos. La tendencia que siguen las gráficas a largo plazo es muy similar a las primeras. La penalización en el salario y en la participación laboral no deja de aumentar pasados 20 años. Por otro lado, la penalización en los ingresos y en las horas trabajadas se va reduciendo progresivamente, aunque nunca llega al nivel inicial.

A continuación, en las siguientes sub-secciones, exploraremos individualmente las gráficas sobre la penalización por hijo en dos países de habla germana (Alemania y Austria), dos países de habla inglesa (Estados Unidos y Reino Unido) y dos países nórdicos (Suecia y Dinamarca).

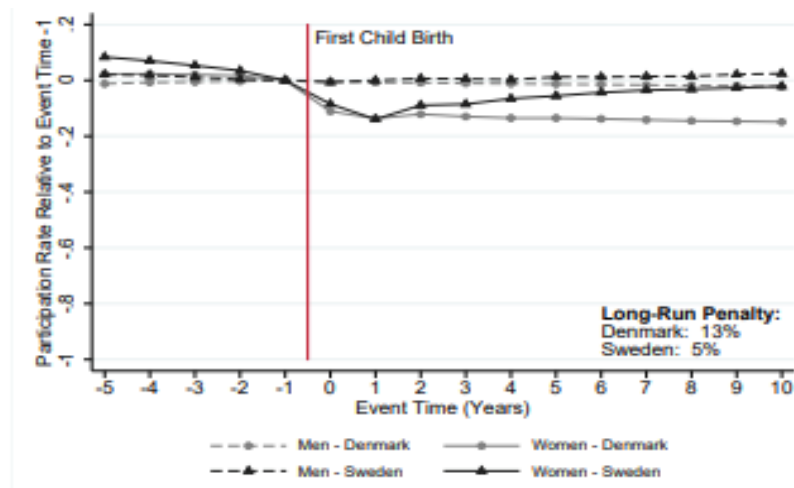
2.3.1 La penalización por hijo en Suecia y Dinamarca

Gráfica 17 - Penalización por hijo en ingresos.



Fuente: (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

Gráfica 18 - Penalización por hijo en los niveles de participación laboral



Fuente: (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

Las trayectorias de ambos miembros de la pareja son prácticamente iguales hasta el nacimiento del primer hijo, donde los caminos divergen. Mientras los sueldos de los hombres apenas parecen experimentar cambios, los de la mujer se ven afectados por el nacimiento del hijo. En la gráfica 17 observamos una peculiaridad en los datos de Suecia.

Esta, se presenta en el momento del nacimiento, donde la trayectoria del hombre se ve ligeramente afectada durante los dos primeros años del nacimiento del niño. Pasados estos dos años la trayectoria del hombre vuelve a encontrarse con su trayectoria inicial. A pesar de ser una pequeña penalización, es significativa, ya que es la única percibida en los hombres entre una gran lista de países. Esta, alcanza en el primer año, una reducción de los ingresos de un 10%. Tras pasar dos años del nacimiento del primer hijo la penalización desaparece.

Por otra parte, la penalización percibida en las mujeres es muy pronunciada, mucho más que la de los hombres. Durante el primer año la penalización en los ingresos llega a superar el 60%, un 50% más que los hombres. La recuperación es más rápida y más pronunciada que en otros países, por lo que pasados siete años la penalización por hijo en los ingresos se reduce a un 20%.

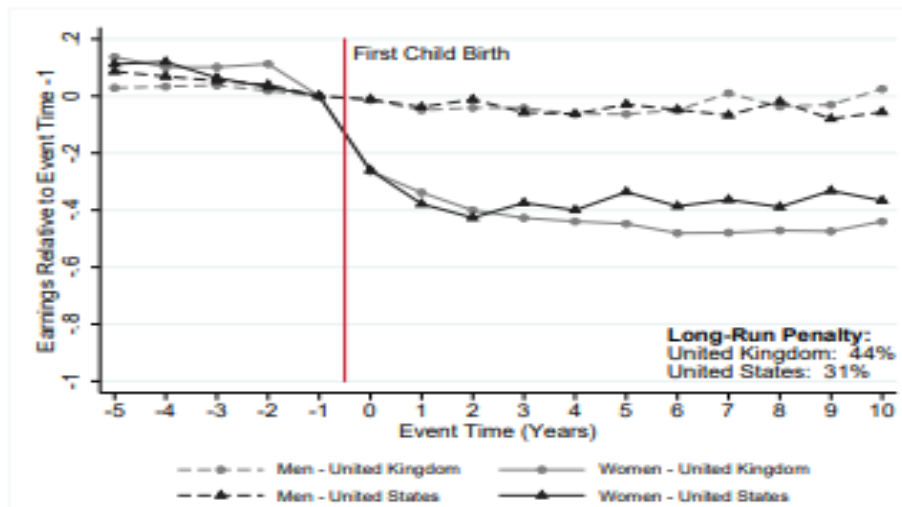
La gráfica 18 muestra como la tendencia es distinta. Las trayectorias de los hombres y las mujeres en la participación laboral son iguales hasta el nacimiento del primer hijo. Después, la trayectoria del hombre no se ve afectada, al contrario de como pasaba en la gráfica de los ingresos. En cambio, la trayectoria de las mujeres es distinta. El descenso en la participación laboral se produce sobre todo durante los tres primeros años y no llega a niveles tan altos como en la gráfica 17. La mayor caída se sitúa cerca del 20% durante el primer año, pero pasados seis años, la penalización por hijo desaparece.

En Dinamarca existen algunas diferencias. La penalización que sufre el hombre en los ingresos no es perceptible y la que sufre la mujer no es tan pronunciada. Esta penalización llega a un máximo del 30% en el primer año. Durante el segundo año, la penalización se reduce hasta el 20% y se mantiene constante durante el resto de años.

En la gráfica 18, apreciamos otras diferencias entre Dinamarca y Suecia. Los hombres, al igual que los de Suecia, no perciben penalización alguna, pero las mujeres sufren una penalización durante los tres primeros años similar a la de Suecia. Esta, en su máxima, se acerca a un 20%, pero no se reduce, se mantiene estable e incluso incrementa ligeramente a lo largo de los siguientes años.

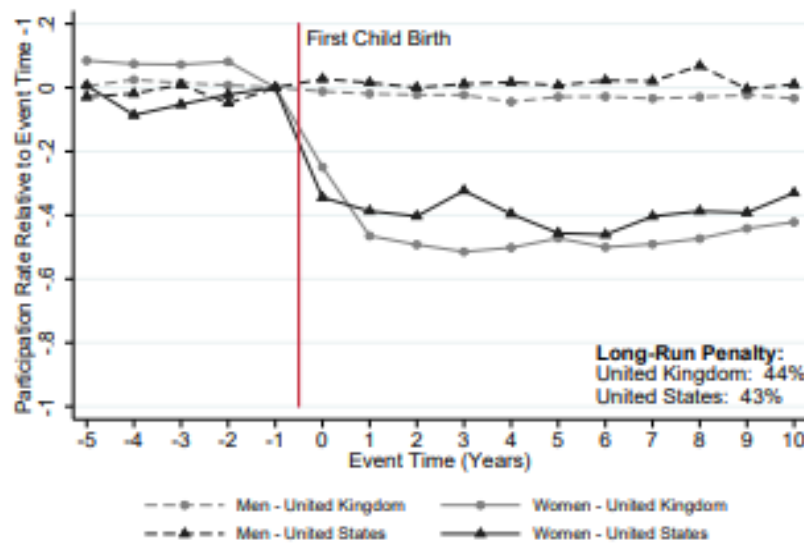
2.3.2 La penalización por hijo en Estados Unidos y Reino Unido

Gráfica 19 - Penalización por hijo en ingresos en EEUU y Reino Unido



Fuente: (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

Gráfica 20 - Penalización en la participación laboral en EEUU y Reino Unido



Fuente: (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

En las gráficas presentadas de Estados Unidos y Reino Unido, apreciamos diferencias respecto a los datos de los países nórdicos. En Estados Unidos la penalización sufrida por los hombres no es perceptible. En cambio, en las mujeres aumentan de una manera más

gradual, en lugar de llegar la máxima penalización durante el primer año como solía ocurrir, llega durante el segundo. Alcanzando valores en su máxima del 40% y durante los años siguientes se mantiene estable en torno a valores que rondan el 30% y el 40%.

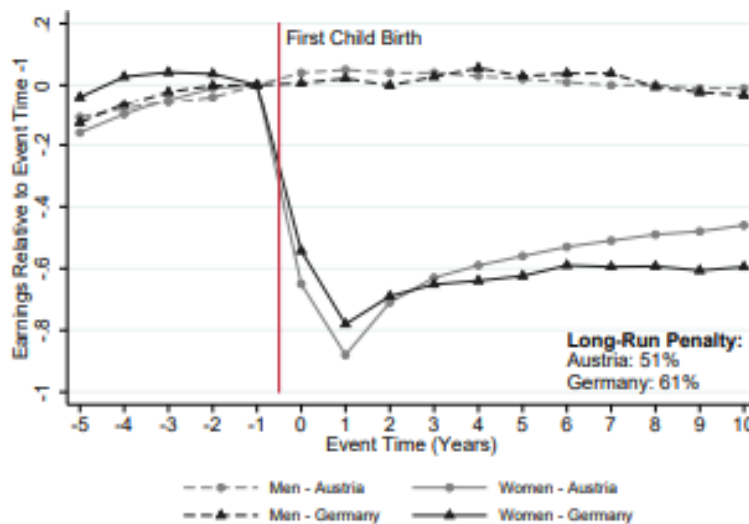
En cuanto a la participación laboral, la penalización que sufren las mujeres es muy acentuada durante el primer año, llegando a valores de casi un 40%. Esta no se verá reducida con el tiempo, sino que se irá incrementando en los años próximos.

En la gráfica 19 observamos como, en Reino Unido, la penalización que sufre la mujer en los ingresos es mayor que en Estados Unidos. Esta crece de manera progresiva hasta estabilizarse en el año tres, después, sigue creciendo ligeramente.

En el ámbito laboral, las mujeres inglesas también sufren una penalización similar a las americanas. Esta penalización es mayor en Reino Unido. Se alcanzan los valores más altos al tercer año del nacimiento del primer hijo, llegando a valores del 50%. Esta penalización no se ve reducida durante los siguientes siete años.

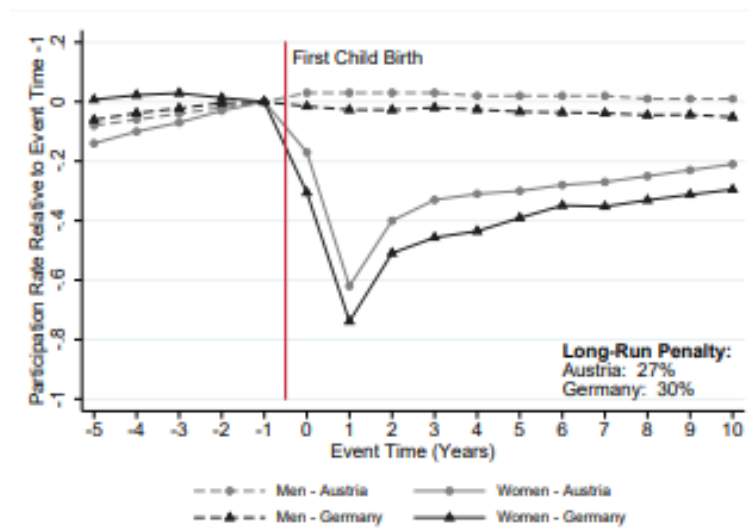
2.3.3 La penalización por hijo en Alemania y Austria

Gráfica 21 - Penalización por hijo en ganancias en Alemania y Austria



Fuente: (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

Gráfica 22- Penalización en la participación laboral en Alemania y Austria



Fuente: (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

Analizando las gráficas de los países de habla germana encontramos diferencias muy significativas. Son los países con mayor penalización por hijo. En la gráfica 21, observamos como en Alemania el hombre no sufre penalización alguna. Sin embargo, las mujeres sufren una enorme pérdida en las ganancias durante el primer año, llegando a valores de casi el 80% de penalización. Durante los siguientes años, se recupera levemente. Tras pasar diez años, esta es del 61%.

En la participación laboral, la mujer en Alemania sufre también una abultada penalización durante el primer año. A partir de ese instante, se reduce notablemente, alcanzando niveles de un 30% pasados 10 años. En Austria, observamos una tendencia muy similar a la de Alemania. En cuanto a los ingresos, la mujer sufre una penalización tan grande que llega a cifras de un 90% durante el primer año. De distinto modo, la recuperación en Austria se hace de manera más activa que en Alemania. Pasados tres años, la penalización existente, se iguala a la sufrida en Alemania. Después de diez años, es de un 51%, un 10% menos que en Alemania.

En la gráfica 22, observamos como la penalización por hijo que sufre la mujer, incrementa de manera exponencial. Durante el primer año la penalización llega hasta el 60%, sin

embargo, a partir de ese instante comienza una rápida recuperación hasta llegar a valores cercanos al 25%.

Es característico como la penalización por hijo puede variar tanto entre países tan cercanos, culturalmente y geográficamente. Los motivos de esta penalización son varios, entre los que intervienen factores políticos y culturales de cada país (Egholt Søggaard, Kleven, & Landais, *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*, 2019).

2.4 Medidas de Conciliación

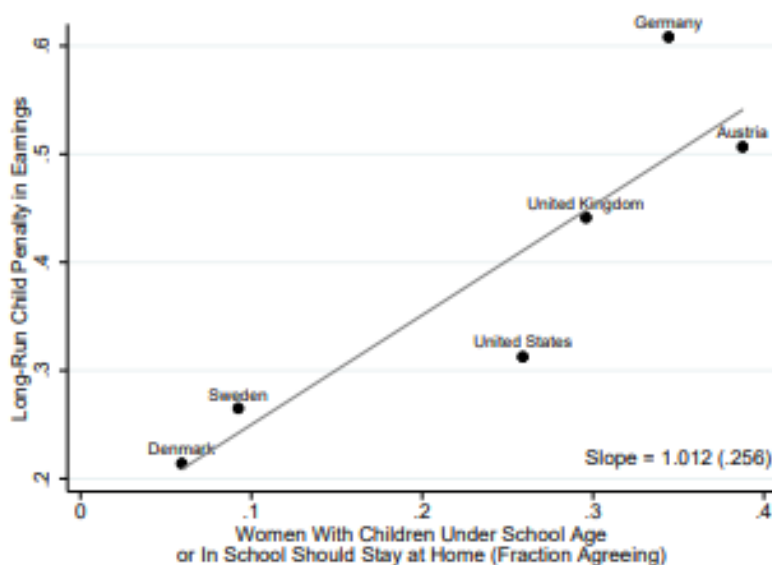
Las diferencias observadas entre la penalización por hijo de cada país son el resultado de las diferentes combinaciones de medidas políticas y la cultura propia del país (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019). Las medidas políticas incluyen: políticas familiares, medidas de cuidados infantiles y reducción de impuestos entre otros. El efecto de estas medidas puede observarse durante los primeros años, sin embargo, no existen referencias que demuestren su efectividad a largo plazo.

En Suecia, observamos que la penalización por hijo que sufren los hombres en sus ingresos, puede explicarse con las fuertes medidas parentales existentes, como la baja paternal obligatoria (OECD, 2019).

Destacamos también el caso de Austria, país en el que las políticas parentales son moderadas, pero tiene una cultura muy conservadora (Thoursie A., 2005).

En la siguiente gráfica observamos la penalización por hijo existente en relación a su cultura de los países observados en el punto anterior:

Gráfica 23 - Penalización por hijo vs Nivel de conservador



Fuente: (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019)

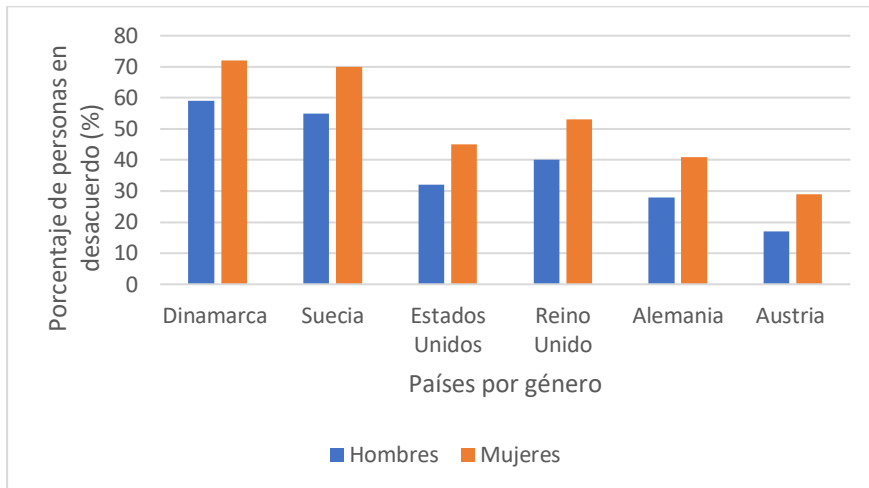
El “nivel conservador” de un país ha sido determinado basándose en el análisis de las respuestas a la siguiente pregunta: ¿Son las mujeres las que deben de quedarse en casa al cuidado de los hijos? (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019). Los resultados tienen relación entre lo conservador que es un país y su penalización por hijo.

En Estados Unidos, por ejemplo, tienen una penalización por hijo notablemente más baja a la que le correspondería con su ideología conservadora. Aun así, sigue teniendo más penalización que Suecia, pero menos que Reino Unido. Alemania, por el contrario, tiene la penalización por hijo más elevada, a pesar de no ser el país con la ideología más conservadora.

En la gráfica se cumple lo comentado anteriormente. No todos los países siguen una tendencia igual, aunque sí similar. Observamos que el país con mayor penalización no es el más conservador, sin embargo, afirmamos que es una tendencia, aunque no una regla matemática: cuanto más conservador es el país, mayor penalización por hijo suele tener. Así pues, vemos reflejada la influencia que tiene tanto la política del país como el pensamiento de este.

A continuación, en las gráficas 24, 25 y 26 mostramos las tendencias conservadoras y progresistas de los países analizados anteriormente:

Gráfica 24 - Personas en porcentaje que no están de acuerdo en que los niños se ven perjudicados si la madre trabaja fuera de casa

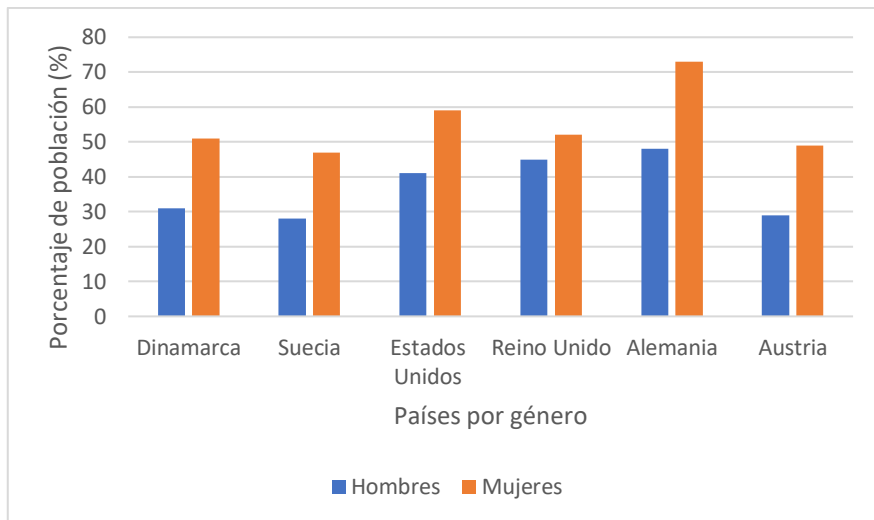


Fuente: *Elaboración propia a través de (Thoursie A., 2005)*

En la gráfica podemos observar unos resultados muy parecidos a los obtenidos por *Henrik Kleven et al* (2019). Los resultados anteriores situaban a Austria y Alemania como los países más conservadores y a los países nórdicos como los más progresistas. En la gráfica apreciamos la tendencia conservadora de Austria, donde más del 80% de los hombres, y del 70% de las mujeres, piensan que los hijos pueden verse perjudicados si la mujer trabaja fuera del ámbito familiar. En Alemania es ligeramente superior el porcentaje de personas en contra. Como se ha mostrado en la gráfica 23, eso no da lugar a que su penalización por hijo sea menor que la de Austria. En Dinamarca y Suecia, por otra parte, el porcentaje de mujeres que está de acuerdo con la afirmación planteada no llega al 30%. Las respuestas de hombres y mujeres, por el contrario, son más parecidas en Alemania y Austria que en los países nórdicos.

En Estados Unidos, el porcentaje de hombres y mujeres que están de acuerdo con que los hijos se verían perjudicados si la madre trabajase fuera, es mayor al porcentaje de Reino Unido, aunque los datos son muy similares.

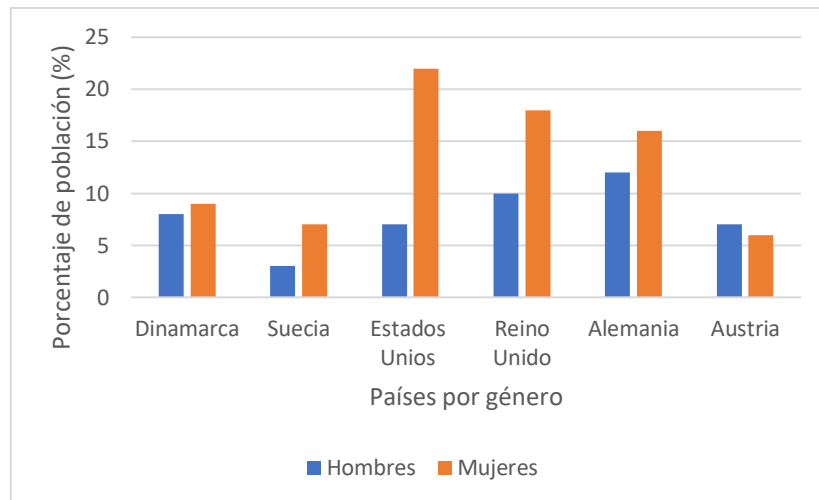
Gráfica 25 - Personas en porcentaje con hijos menores a 6 años que encuentran estresantes las tareas familiares



Fuente: Elaboración propia a través de (Thoursie A., 2005)

La gráfica muestra el estrés que perciben los miembros de la pareja a la hora de ocuparse de las labores familiares. En todos los países son las mujeres las que sufren mayor estrés. Observamos como en los países donde existe menos estrés también son los que menos penalización por hijo tienen. En Alemania y Austria el hombre se estresa notablemente menos que la mujer en el cuidado de los hijos.

Gráfica 26 - Porcentaje de personas que tiene dificultades en concentrarse en su vida laboral debido a las labores familiares



Fuente: Elaboración propia a través de (Thoursie A., 2005)

Esta última gráfica evalúa la pérdida de concentración laboral como consecuencia del deber de ocuparse de las tareas familiares. Dinamarca y Suecia son los países donde los hombres encuentran menos dificultades para compaginar su vida laboral y familiar. Por otro lado, Austria es el país donde las mujeres tienen menos dificultades. La mayor diferencia entre hombres y mujeres la encontramos en Estados Unidos, donde las mujeres tienen el nivel más alto de pérdida de concentración laboral.

Los datos muestran que los países en los que hay más diferencias entre hombres y mujeres son Estados Unidos y Reino Unido. Tanto en los países nórdicos como en Alemania y Austria los resultados de las mujeres son bastante similares a los de los hombres.

Las gráficas 23, 24, 25 y 26 nos ayudan a elaborar una visión más clara y concisa de cómo está relacionado el pensamiento social de cada país con su penalización por hijo. Las diferentes políticas familiares de cada país y su propia percepción sobre el rol de la mujer marcan los diferentes niveles de penalización por hijo entre países (Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019).

2.4.1 Medidas de conciliación en Dinamarca y Suecia

Las medidas de conciliación, son aquellas aprobadas e implementadas por el Gobierno para mejorar el binomio trabajo/familia. Existen numerosas medidas por países, pero tratamos las tres siguientes: duración de los servicios parentales, gasto público en cuidado infantil y gasto público en las bajas parentales.

A) La duración de los servicios parentales.

Suecia se caracteriza por ser uno de los países donde más avanzadas están estas medidas y, junto a Noruega, fue uno de los primeros países en implementar la baja paternal obligatoria (Nyberg A., 2008). La duración de la baja maternal mínima obligatoria para la mujer es de 2 semanas en la Unión Europea, muy inferior a las 23 semanas que permiten en Suecia (Eurostat, 2009). La baja maternal en Suecia es superior a la gran mayoría de países europeos, sin embargo, la prestación no es completa, esta cubre un 80% del total de los ingresos anteriores a la baja. La baja paternal, por otro lado, es de 10 semanas, con una prestación también del 80%. Esta baja también es superior a la media europea, que se sitúa cerca de 3 semanas (Eurostat, 2009). Otra medida única llevada a cabo por Suecia es la implementación de una baja paternal diferente a la de otros países europeos, basada en un permiso de hasta 16 meses, donde tanto el padre como la madre deben realizar una baja parental obligatoria de 90 días cada uno. Desde ese momento el resto de la baja pueden repartírsela como mejor convenga a cada miembro de la pareja (Meil G., Meil , Rogero-García , & Romero-Balsas , 2017).

En cuanto a **Dinamarca**, la baja maternal se sitúa en 18 semanas, es decir, menor que la baja en Suecia, pero todavía superior a la media europea (Eurostat, 2009). En esta baja maternal, sin embargo, la prestación recibida es del 53% de sus ingresos previos (OECD, 2019). La baja parental en Dinamarca consta de 2 semanas, considerablemente inferior a la baja en Suecia. Los hombres, al igual que las mujeres, perciben el 53% de sus ingresos anteriores. Dinamarca dispone de una baja parental de 32 semanas para las mujeres después de la baja por maternidad. (OECD, 2019).

B) El gasto público destinado al cuidado infantil y a la ayuda familiar.

El gasto público que **Suecia** destina anualmente por niño de 0 a 5 años es de los más altos de Europa, solo por debajo de Noruega y Luxemburgo (OECD , 2019). Anualmente Suecia destina unos 11.000\$ a la educación y el cuidado de niños de entre 0 y 5 años.

El gasto público que destina **Dinamarca** al cuidado y a la educación de los niños de entre 0 y 5 años es algo menor que en Suecia, pues este se sitúa en los 10.000\$ anuales. Dinamarca se sitúa con esta cifra en el quinto país que más dinero proporciona en este ámbito (OECD , 2019).

C) Gasto público en permisos parentales.

Suecia está a la cabeza en el gasto público en permisos parentales de Europa, con un gasto público anual de 27.000\$ por nacimiento (OECD, 2019). De forma parecida **Dinamarca** invierte en los permisos parentales 21.000\$ anuales por nacimiento.

Estas medidas de conciliación producen una penalización por hijo más reducida que la de sus vecinos europeos. A pesar de que la baja por maternidad en Dinamarca no destaca por su longitud ni por la prestación, se sitúa junto con Suecia, a la cabeza de gasto público en ayudas. Muy por encima de la media europea de 12,500\$ por nacimiento (OECD, 2019).

2.4.2 Medidas de conciliación en Austria y Alemania

Alemania y Austria se caracterizan por ser dos países conservadores con una alta penalización por hijo. En este punto estudiaremos si las medidas de conciliación por hijo de estos dos países pueden tener relación con esta penalización tan abultada.

Alemania dispone de un permiso por maternidad obligatorio que consta de 14 semanas, concediendo una prestación del 100%. Además, concede un permiso a las mujeres de 44 semanas con una prestación del 65% (OECD, 2019). La suma de estas dos prestaciones son 58 semanas de permiso. Por otro lado, la baja paternal en Alemania cuenta con un

permiso parental para los padres de 8 semanas con una compensación del 65% (OECD, 2019).

En cuanto al gasto de Alemania destinado al cuidado y a la educación infantil, esta se sitúa ligeramente por encima de la media, con un gasto de 6.000\$ anuales por niño. El gasto público destinado a permisos parentales de Alemania se sitúa, de nuevo, un poco por encima de la media, siendo de 13.000\$ anuales (OECD , 2019).

Los datos de **Austria**, por otro lado, nos muestran como las mujeres disponen de una baja maternal de 16 semanas (dos semanas más que Alemania), con un nivel de prestación del 100%. Además, Austria cuenta a su vez con un permiso para la mujer de 44 semanas adicionales con una prestación del 75,8%. Quedando, las semanas de permisos por maternidad, en 60 semanas. Un valor superior al de Dinamarca y al de Alemania (OECD, 2019). Por otro lado, Austria cuenta con una baja paternal de 8 semanas con una prestación del 75,8%.

Austria destina al gasto de educación y el cuidado de los niños de entre 0 y 5 años, unos 4.500\$ por niño al año. Igualmente, el gasto público en permisos parentales es inferior a la media, situándose en 6.000\$.

En ambos países apreciamos una tendencia más conservadora que en Suecia y Dinamarca. Sin embargo, observamos que Dinamarca no se desmarca de Alemania y Austria en permisos parentales, aunque el gasto público de Alemania y Austria es inferior que el presentado en los países nórdicos.

2.4.3 Medidas de conciliación en Estados Unidos y Reino Unido

Al principio del punto 3.3 hemos visto como, en cuanto a penalización por hijo, Estados Unidos y Reino Unido se situaban en un punto intermedio entre los países nórdicos y los de habla germana. En cuanto a la ideología conservadora imperante en los países de habla inglesa, ésta era menor que la existente en Alemania y Austria.

Estados Unidos no dispone de bajas por maternidad o por paternidad (OECD, 2019). Es el único país analizado en este trabajo que no dispone de estos permisos. Asimismo, el

gasto público que Estados Unidos destina al cuidado y a la educación de los niños de hasta 5 años, es bastante inferior a la media, situándose en unos 2.500\$ anuales por niño (OECD , 2019). El gasto público que Estados Unidos destina a las bajas parentales es nulo.

En **Reino Unido** la situación cambia. La baja maternal consta de 39 semanas, sin embargo, la prestación es del 30,1%. Por otro lado, la baja por paternidad es de 2 semanas, con una prestación del 19, 2% (OECD, 2019). El gasto público de Reino Unido en el cuidado y la educación de los niños es de 4.000\$ anuales por niño, algo por debajo de la media. Igualmente, el gasto público de Reino Unido destinado a las bajas por maternidad/paternidad, es de 5.000\$ anuales, cifra muy inferior a la media.

Estados Unidos y Reino Unido son los dos países estudiados en los que las medidas de conciliación son más bajas. A pesar de la naturaleza menos conservadora que los países de habla germana.

3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, DESIGUALDAD LABORAL Y PENALIZACIÓN POR HIJO EN ESPAÑA

3.1 Medidas de Conciliación

Como mencionamos al comienzo del trabajo, nuestro objetivo es analizar si la penalización por hijo es un factor determinante en la desigualdad de género española. En este punto analizaremos las medidas de conciliación y se compararán con las medidas estudiadas en el punto anterior. Con ello conseguiremos evaluar el comportamiento más o menos conservador existente en España. Las medidas que se tendrán en cuenta serán las anteriormente comentadas: (1) duración de los servicios parentales, (2) gasto público en cuidado infantil y (3) gasto público en las bajas parentales.

La media de duración de la baja maternal en los países sobre los que tiene datos la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) es de 18,1 semanas (OECD, 2019). España se sitúa por debajo de esa media, con una baja maternal de 16 semanas. Sin embargo, existen otro tipo de bajas parentales, en las cuales, la mujer española se aleja aún más de la media, siendo el promedio total de los países evaluados por la OECD de 53,9 semanas (OECD, 2019). En España, la prestación es del 100% durante las 16 semanas. Por otro lado, la baja paternal en España tiene una duración de 12 semanas, con una prestación del 100% (Gutiérrez J., 2020). La baja paternal media de los países de la OCDE es de 1,4, situando a España muy por encima de la media. Además, si tenemos en cuenta todas las bajas parentales disponibles para hombres, la media global es de 8,1 semanas, siendo la española todavía notablemente superior (OECD, 2019).

Continuando con el gasto público en el cuidado infantil, el gasto que España destina es de 3.000\$ anuales por niño (OECD, 2019). En este punto España se queda por debajo de la media, al ser el valor medio de los países de la OCDE de 4.500\$ anuales. También se encuentra por debajo de la media respecto a la cantidad de dinero destinado anualmente en permisos parentales, siendo de 1.000\$ respecto a los 12.500\$ promedios de otros países (OECD , 2019). Comparando los datos mencionados con datos con los de los países

nórdicos, observamos cómo tanto la baja maternal como la paternal en España, son significativamente más cortas que la sueca. En cuanto a la de Dinamarca, es de dos semanas más larga que en España para las mujeres, pero, como contrapeso, la parental es más larga en España. Asimismo, la prestación en España de las bajas parentales es del 100%, mientras que en ninguno de los países nórdicos se llegaba a porcentajes tan altos (OECD, 2019).

En cuanto al dinero que cada país destina a la conciliación, tenemos otras divergencias. España destina 4.500\$ anuales al cuidado y a la educación de los niños menores de 5 años y 1.000\$ a los permisos parentales. Estas cifras se encuentran muy por debajo de los 11.000\$ y 27.000\$ respectivamente de Suecia y a los 10.000\$ y 21.000\$ de Dinamarca.

En Alemania y Austria vemos como la duración de sus permisos maternales es más larga que en España. Sin embargo, el permiso paternal en España no solo dura más, sino que también ofrece el 100% de la retribución.

Las ayudas que los gobiernos conceden al cuidado y a la educación de los niños, son superiores en los países de habla germana. De igual modo sucede con las ayudas a los permisos parentales, por lo que el gasto público español es considerablemente más bajo que en Alemania y Austria.

Por otra parte, España se sitúa por debajo en el número de semanas disponibles para las mujeres en comparación con Reino Unido. Sin embargo, la prestación de España es notablemente más alta. Ahora bien, respecto a la baja paternal, España dispone de más semanas que Reino Unido, además de una prestación más alta. Estados Unidos directamente no dispone de bajas parentales y su gasto público es inferior que el de España.

Analizados estos resultados y comparadas las políticas de conciliación entre España y los seis países observados, intuimos la naturaleza más o menos conservadora de España. Observamos que tiene unas políticas paternales menos conservadoras que los países de habla germana e inglesa, debido al permiso de paternidad de 12 semanas, lo que permite que tanto el hombre como la mujer pueden cuidar del hijo indistintamente. A diferencia

de otros países, donde los permisos parentales son muy limitados y son solo las mujeres las que gozan de bajas de hasta 60 semanas. Sin embargo, en cuanto al dinero destinado a las medidas de conciliación, España se encuentra muy por debajo de los países de la OCDE, dejando ver que no se da mucha importancia a las medidas de conciliación. Tras la realización de esta comparativa, concluimos que, a pesar del pensamiento algo menos conservador de España, la escasas políticas hacia estas medidas de conciliación hacen que España se sitúe entre los países conservadores, a nivel de Alemania y Austria.

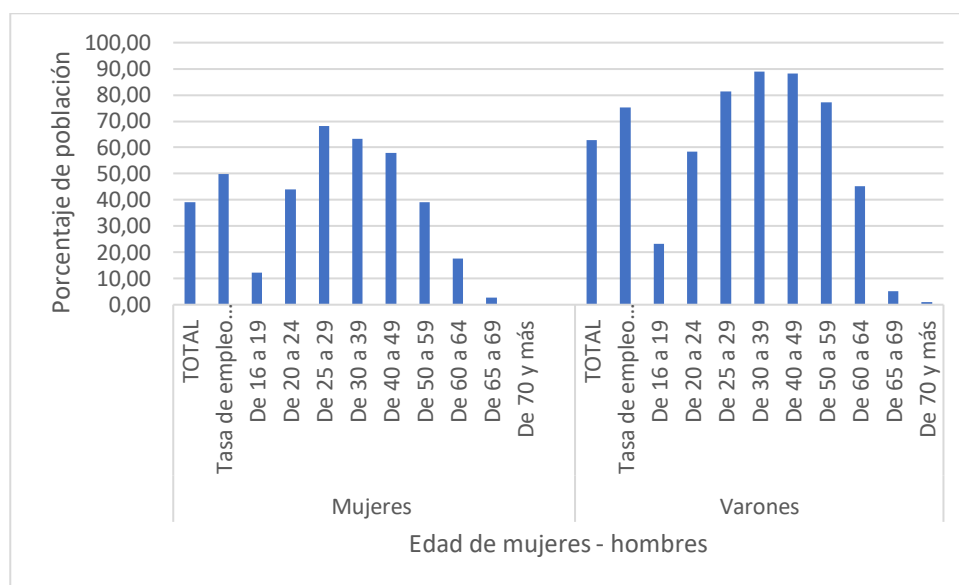
3.2 Desigualdad laboral en España.

A continuación, analizamos si la penalización por hijo es un factor influyente en la desigualdad entre hombres y mujeres de España. Mediante la comparación entre los datos obtenidos a través del Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de la Mujer con el trabajo realizado por Libertad González y Jorge García Hombrados *en 2019 “La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda)”*.

En el punto 2.3 utilizamos varios factores para indicar el nivel de penalización por hijo, siendo estos (1) la cantidad de horas trabajadas, (2) el nivel de participación en el mercado laboral y (3) el nivel salarial.

A continuación, en las siguientes gráficas analizaremos la evolución de la tasa de empleo según la edad de hombres y mujeres. Tenemos en cuenta que la edad media en la que las mujeres tienen su primer hijo en España, oscila entre los 30 y los 32 años (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

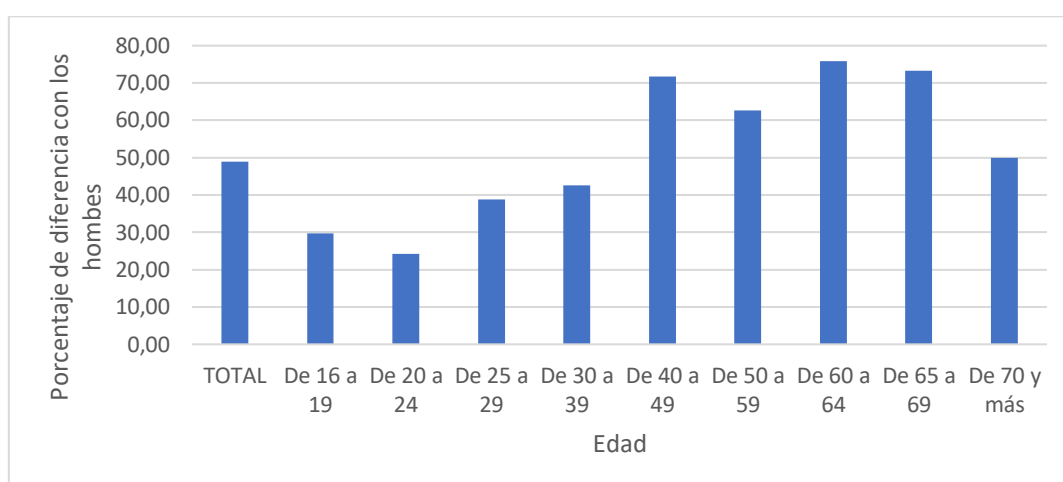
Gráfica 27 - Tasa de empleo según grupo de edad



Fuente: Elaboración propia a través de datos del (Instituto de la Mujer, 2019)

En esta primera gráfica, observamos la tendencia que sigue la tasa de empleo de las mujeres y de hombres a lo largo de su vida y apreciamos que tanto las mujeres como los hombres siguen una tendencia ascendente durante los primeros años de su carrera laboral. No obstante, esta tendencia se detiene en las mujeres una vez llegan al intervalo de edad comprendido entre los 25 y los 29 años, donde, desde ese instante comienza a decrecer progresivamente. El decrecimiento coincide con el nacimiento del primer hijo. Asimismo, la tendencia progresiva de los hombres no deja de crecer hasta que alcanza los 50 años. No tenemos evidencias de que esa reducción en la tasa de empleo esté relacionada con el nacimiento del primer hijo, pero el patrón que sigue es similar a los estudiados en las gráficas del punto 2.3. Una de las razones por las que la tasa de empleo en las mujeres baje podría ser el aumento del trabajo a tiempo parcial.

Gráfica 28 – Trabajadoras no remuneradas

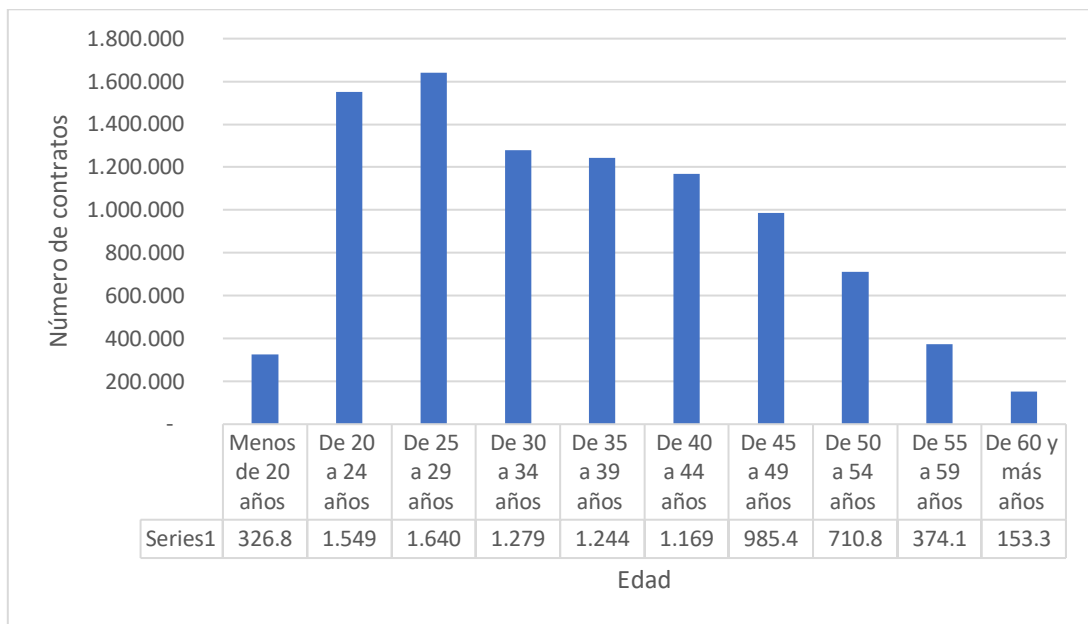


Fuente: Elaboración propia a través de datos del (Instituto de la Mujer, 2019)

Las mujeres, a medida que avanzan en edad, tienden a abandonar el mundo laboral para centrarse en el núcleo familiar (epdata, 2020). Se puede ver como en España, a partir de los 30 años, se produce una caída importante de la presencia femenina en el trabajo remunerado, coincidiendo de nuevo con el nacimiento de los primeros hijos. Por otro lado, los datos de los hombres, al contrario que en las mujeres, decrecen año tras año. Es decir, a mayor edad del varón, menor es la probabilidad de dejar de trabajar para ocuparse de la familia (epdata, 2020). Tras analizar los datos de las gráficas 27 y 28 observamos una relación entre el nacimiento del primer hijo y el descenso en la tasa de empleo en las mujeres.

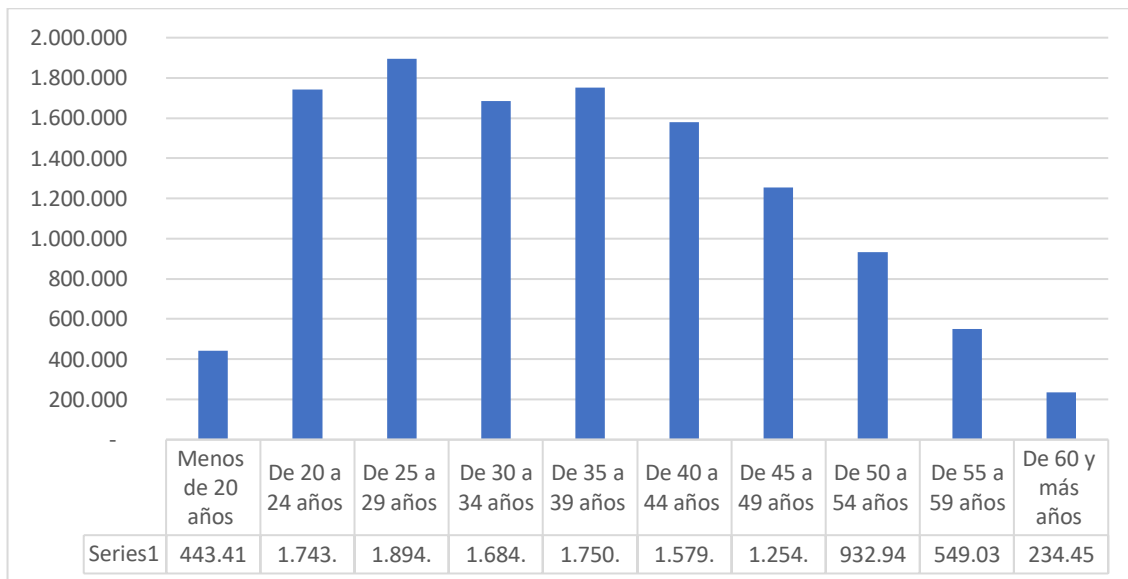
A continuación, analizaremos el factor de la participación laboral con la ayuda de las siguientes gráficas:

Gráfica 29 - Contratos registrados de las mujeres



Fuente: Elaboración propia a través de los datos del (Instituto de la Mujer, 2019)

Gráfica 30 - Contratos registrados de los hombres



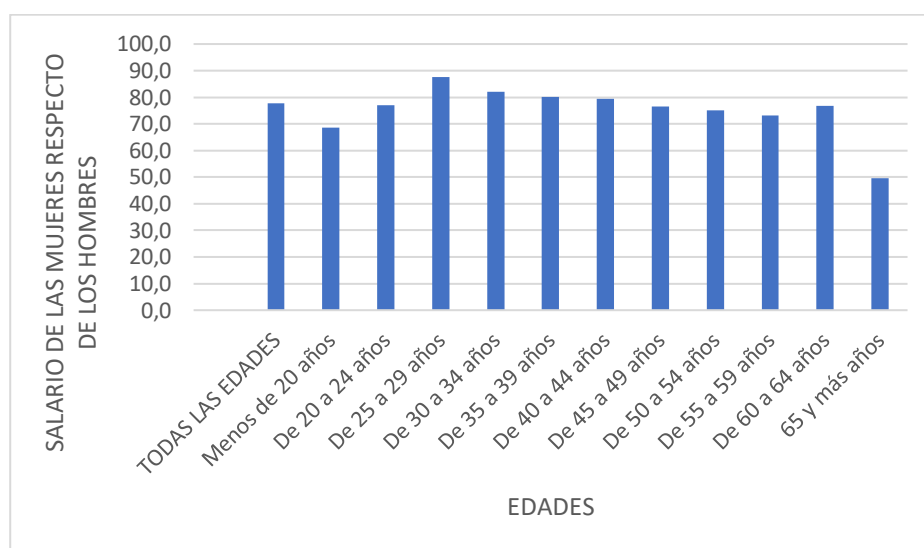
Fuente: Elaboración propia a través de los datos del (Instituto de la Mujer, 2019)

Los resultados de esta tabla son muy representativos, ya que siguen un patrón conocido. Podemos observar cómo los contratos a mujeres aumentan de manera progresiva, hasta

llegar a su pico máximo en más de un millón y medio de contratos. No obstante, esta cifra se reduce una vez la mujer alcanza los 30 años, coincidiendo con el nacimiento de su primer hijo. Desde ese momento, los contratos a las mujeres son menores periodo tras periodo. Los hombres, por el contrario, no sufren un descenso considerable hasta los 45 años, por lo que es difícil que el nacimiento del primer hijo esté relacionado con ese descenso. La reducción en la contratación cae en un 30% tras los cinco años siguientes del nacimiento del primer hijo para las mujeres. Estos datos son similares a los vistos en la gráfica 20 que incluía a Estados Unidos y Reino Unido. A pesar de que la obtención de estos resultados tiene un origen distinto, nos permite intuir también que el descenso producido en España tiene relación con el nacimiento del primer hijo.

En la siguiente gráfica se analizará el último factor de los tres indicados:

Gráfica 31 – Ganancias medias anuales de las mujeres con respecto a los hombres



Fuente: *Elaboración propia a través de los datos del* (Instituto de la Mujer, 2019)

Observamos como la tendencia es la misma, todos los factores estudiados mejoran para las mujeres, hasta llegar al intervalo de 30-35 años, donde la tendencia comienza a cambiar. Las ganancias medias anuales de la mujer, al llegar a los 30 años, observamos como empiezan a decrecer. Las ganancias se separan con respecto a la de los hombres de manera progresiva, sin realizar ningún salto brusco. Durante los primeros años de

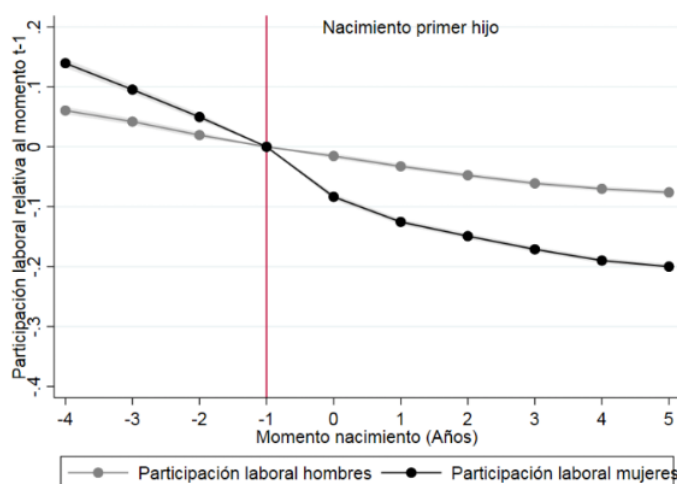
descenso la reducción es de un 5% con respecto al periodo anterior. A partir del primer periodo de descensos, este continúa, aunque a un ritmo de un 2%-3% por periodo. La tendencia decreciente en esta gráfica no es igual a la producida en las gráficas analizadas en el punto 2.3. Esta tendencia es mucho más suave que las analizadas previamente, por lo que no observamos que el descenso de esta gráfica esté causado directamente por la penalización por hijo. Sin embargo, es la tendencia de las tres gráficas en conjunto, la que nos permite observar que el nacimiento del primer hijo produce una penalización en las mujeres españolas.

3.3 La penalización por hijo en España

Gracias al análisis “*La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda)*” (2019), comparamos los datos de la desigualdad con los de la penalización por hijo en España y de este modo, conocer si la penalización por hijo provoca gran parte de la desigualdad laboral en España.

Para realizar la comparación se tendrán en cuenta los datos relacionados con la participación laboral, el salario, y las horas dedicadas al trabajo asalariado. Para empezar, se muestra la gráfica sobre la penalización por hijo en la participación laboral:

Gráfica 32 – Participación en el mercado laboral en torno al nacimiento del primer hijo

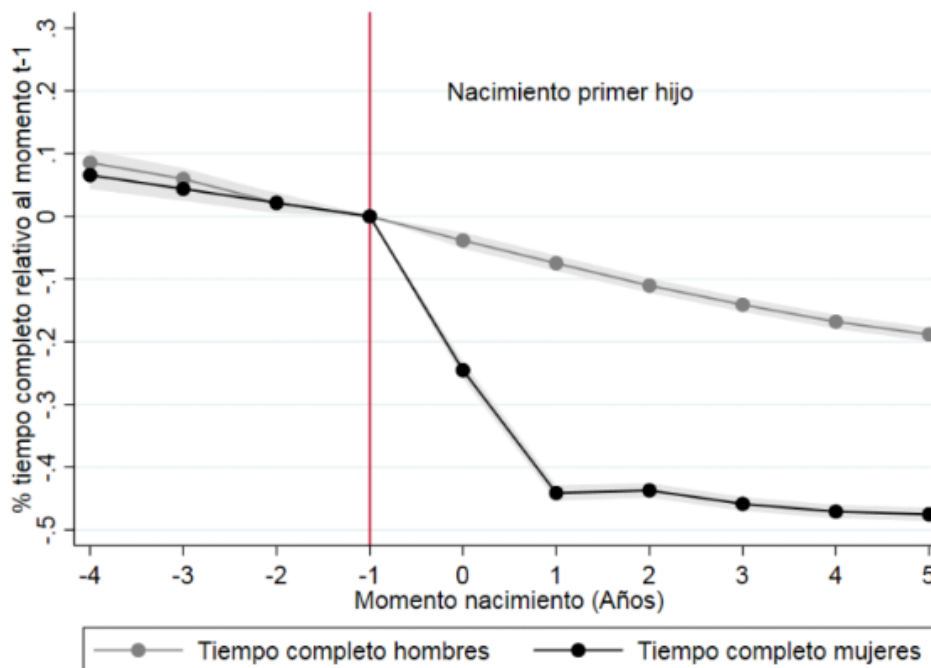


Fuente: (González & García Hombrados, 2019)

En esta gráfica observamos cómo tras el nacimiento del primer hijo, la participación de las mujeres en el mercado laboral comienza a descender, hasta un 10% durante el primer año. Durante los siguientes años, la tendencia se aplana, pero, la penalización sigue aumentando, llegando incluso a un 20% pasados los cinco primeros años. Por otro lado, el nacimiento del primer hijo parece no afectar al hombre, ya que no se produce ningún ascenso ni descenso brusco respecto a la trayectoria previa.

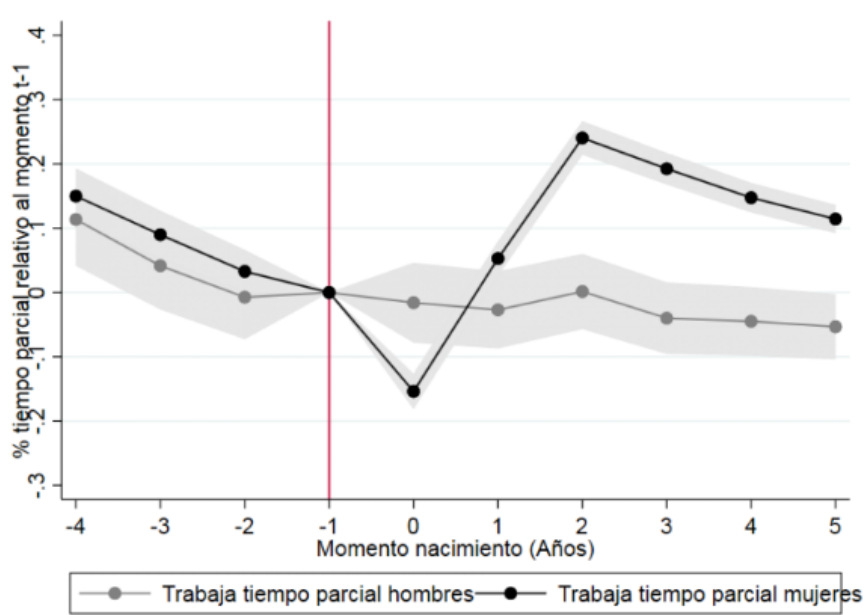
Estos datos, relacionados con los analizados en la gráfica 29, nos permiten observar que la desigualdad sufrida por las mujeres en la participación laboral sigue una tendencia muy similar a la observada en la penalización por hijo. Analizando la gráfica 29 apreciamos que, durante el periodo en el que la mujer tiene a su primer hijo, su nivel de participación se reduce un 22,1%. Teniendo en cuenta que ese periodo dura 5 años, encontramos una fuerte relación, ya que en la gráfica elaborado por Jorge García Hombrados y Libertad González, la penalización por hijo pasados 5 años es del 20%.

Gráfica 33 - Empleo a tiempo completo en torno al nacimiento del primer hijo



Fuente: (González & García Hombrados, 2019)

Gráfica 34 - Empleo a tiempo parcial en torno al nacimiento del primer hijo

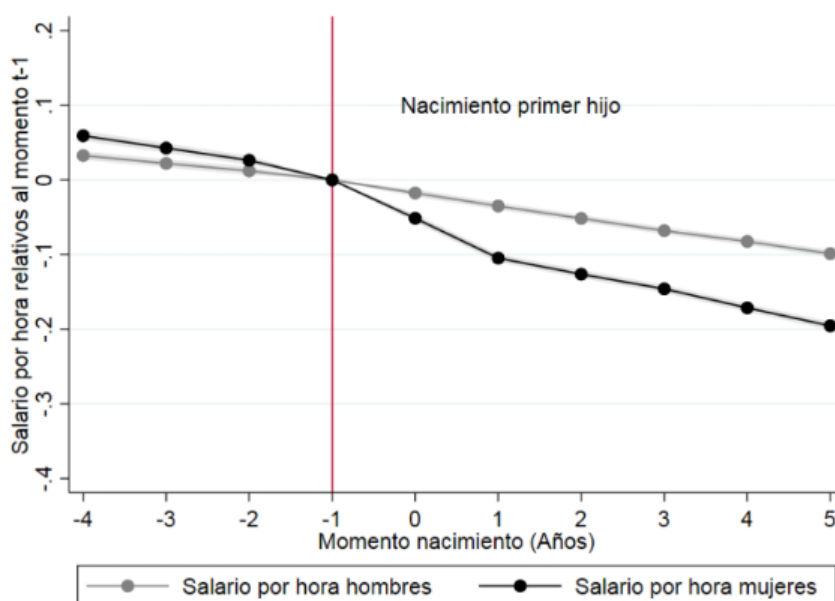


Fuente: (González & García Hombrados, 2019)

En estas gráficas observamos como el nacimiento del primer hijo produce un enorme descenso en el empleo a tiempo completo de las mujeres, mientras que el empleo a tiempo parcial se incrementa notablemente.

Observamos que en la gráfica 27, durante el periodo que sigue al nacimiento del primer hijo, el descenso en la tasa de empleo para las mujeres es de un 8%. La causa de que esta caída no sea tan significativa como la analizada en la gráfica 32 se debe a que las mujeres abandonan el empleo a tiempo completo y se introducen en el empleo a tiempo parcial, por lo que no es tan pronunciada en los primeros años.

Gráfica 35 - Salario por hora de trabajadores a tiempo completo en torno al primer hijo



Fuente: (González & García Hombrados, 2019)

Por último, observamos como, tras el nacimiento del primer hijo, el salario de la mujer sufre una penalización, mientras que, la trayectoria del hombre sigue con la misma tendencia anterior. La penalización de la mujer, sin embargo, no es tan pronunciada como las estudiadas anteriormente. La penalización aumenta en un 5% durante el primer año, un 10% en el segundo año y pasados cinco años, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 10%.

Ahora, teniendo en cuenta la gráfica 31, durante los 5 años en los que se produce el nacimiento del primer hijo, el salario de la mujer con respecto al del hombre se reduce en un 6,1%. Los datos de estas gráficas son similares entre sí. Teniendo en cuenta que, en la gráfica 31 no se conoce el momento exacto del nacimiento del hijo, no se puede hacer una comparación exacta. Pero suponemos que, la diferencia del 4% en la reducción salarial entre una gráfica y otra, se debe a que, en el periodo formado por 5 años distintos, no todas las mujeres tienen hijos o los tienen en otro periodo. Por lo que esas mujeres no se ven afectadas por las reducciones salariales.

4. CONCLUSIÓN

El objetivo principal de este trabajo consiste en revisar la literatura sobre la penalización por hijo, haciendo hincapié en el trabajo “*Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*” (2019). Para poder explorar si la penalización por hijo y la desigualdad laboral en España tienen alguna relación.

Una vez realizado el trabajo y comparados los datos obtenidos acerca de la situación en otros países con los disponibles sobre España, observamos que la penalización por hijo se da en todos los países. Tras llevar a cabo un análisis exhaustivo de la cultura, medidas de conciliación y la propia penalización por hijo en sí, hemos obtenido una serie de conclusiones, que hemos clasificado a continuación.

1. El papel del Estado en la provisión de servicios, permisos parentales, y prestaciones económicas a las familias.

En la región nórdica destaca la fuerte intervención pública, que reduce en gran medida el conflicto trabajo-familia. Mediante permisos parentales o las cuotas de paternidad intransferibles para el padre, sitúan a ambos miembros de la pareja en una situación prácticamente igual ante la llegada de los hijos de cara a las empresas.

De forma distinta, en España, el Estado establece unas medidas de conciliación muy triviales, por lo que esta tarea queda relegada al ámbito privado, dejando que las familias y empresas busquen soluciones. Como hemos podido observar, esto termina traducándose en una clara desigualdad que provoca que la mujer acabe prescindiendo de un puesto de trabajo a jornada completa por uno a jornada partida, permitiendo así la conciliación de ambas esferas (familia-trabajo).

Debemos tomar la experiencia de países como Suecia o Dinamarca como referencia para poder desarrollar un sistema de conciliación que, con el tiempo, fomente una mayor igualdad en el cuidado de los hijos. De este modo, las parejas que deseen tener un hijo, no tendrán que decidir entre familia y trabajo.

2. La cultura más o menos conservadora del país:

Hemos observado que la cultura está relacionada con las medidas de conciliación implementadas y con la penalización por hijo.

En la región nórdica observamos que el modelo familiar de los dos sustentadores es más popular que en la mayoría de países. Son menos conservadores, opinan que los hijos no necesitan ser cuidados exclusivamente por la madre. También son los que menos estrés reciben al mantenerse al cuidado del hogar tanto hombres como mujeres y son los que menos dificultades encuentran en conciliar la vida familiar con la laboral.

Las regiones de habla inglesa muestran una cultura más orientada al mercado, los roles de género parecen estar más establecidos que en los países nórdicos. Estados Unidos no proporciona bajas maternales o paternales y, en Reino Unido, las bajas parentales siguen siendo muy reducidas en cuanto a prestación, a pesar de que tienen una duración más larga que la media.

Por último, encontramos países con una cultura algo más conservadora, donde los roles de género están aún más arraigados. Sin embargo, las ayudas para paliar la penalización en estos países, por lo general, es más alta que en los países con una mentalidad más orientada al mercado. Las ayudas que países como Austria o Alemania proporcionan, están orientadas especialmente hacia las mujeres. Esta puede ser la razón por la que tengan más penalización por hijo que Estados Unidos o Reino Unido.

En la región nórdica, las ayudas son muy parecidas entre hombres y mujeres, por lo que ambos se pueden permitir trabajar en el mercado laboral y en el ámbito familiar indistintamente. En los países de habla inglesa, las ayudas son mínimas tanto para hombres como para mujeres, por lo que ninguno se puede permitir realmente abandonar el mercado laboral. Por esta razón, la penalización por hijo en estos países es menor con respecto a aquellos en los que la cultura es más conservadora. Mientras que en los países más conservadores la penalización es mayor ya que las medidas van enfocadas mayoritariamente a las mujeres. Como consecuencia de ello, es más probable que sea la

mujer la que se quede al cuidado de los niños y el hombre el que sea el sustentador principal.

3. La penalización por hijo en España

El trabajo realizado nos permite llegar a una serie de conclusiones tras comparar los datos pertenecientes al punto 3.2 (*Desigualdad laboral en España*) con los datos del punto 3.3 (*La penalización por hijo en España*).

En la primera comparación entre la gráfica 29 y la gráfica 32 observamos como la tendencia entre una y otra es muy parecida. En la gráfica 32 apreciamos que, tras el nacimiento del primer hijo, se produce un descenso en los niveles de participación laboral de la mujer de un 20%, durante los 5 primeros años. A su vez, vemos como la contratación de mujeres en edades comprendidas entre 30 y 34 años cae un 22,1%. Gracias a esto, concluimos en que existe una fuerte relación entre el nacimiento del primer hijo y la desigualdad en la participación laboral entre hombres y mujeres en España.

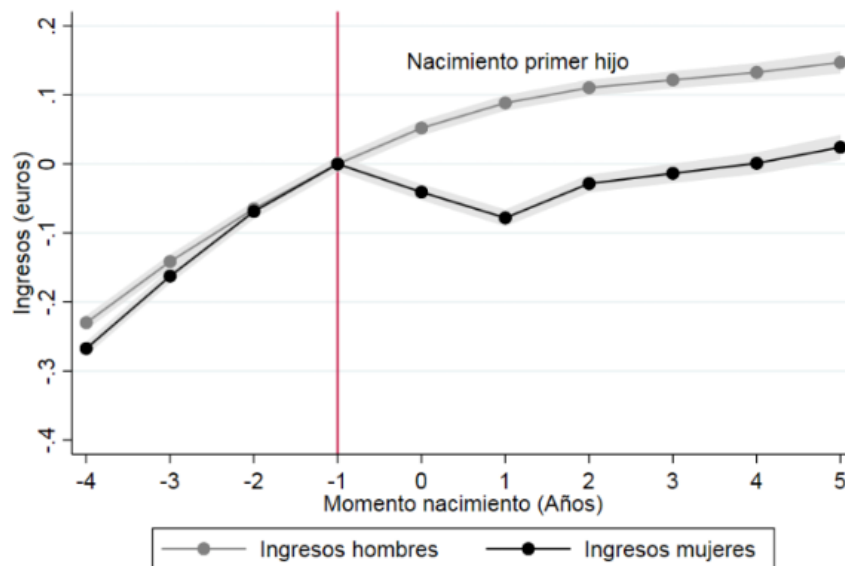
Respecto a la media de horas trabajadas tras el nacimiento del primer hijo, no podemos concluir que exista una relación directa entre el descenso de la tasa de empleo con la reducción de la jornada a tiempo completo. Ello se debe a que la diferencia entre mujeres que dejan la jornada completa y mujeres que empiezan a trabajar a tiempo parcial es del 12%, por lo que, la tasa de empleo femenino debería caer un 12% durante el periodo de años en el que se tiene al primer hijo y, sin embargo, solo cae en un 8%. No obstante, establecemos que la reducción de la jornada completa se debe a un aumento de la jornada parcial.

Por último, el salario de la mujer pasados 5 años desde el nacimiento de su primer hijo se ve reducido con respecto al del hombre en un 10%. Asimismo, el salario de las mujeres en la gráfica 31 se ve reducido en un 6,1% en las edades comprendidas entre 30 y 34 años. Estos datos tienen en común lo poco agresivos que son, porque en ambos casos siguen un descenso menor a los estudiados anteriormente. Los datos, en cambio, difieren en un 3,9% entre sí. Esta diferencia deriva de que los datos recogidos en la gráfica 31, no recogen únicamente los datos de mujeres con hijos.

Finalmente, tras analizar los datos obtenidos en el estudio “*La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda)*” (2019), observamos que la penalización por hijo que sufren las mujeres en (1) la participación laboral, (2) el salario y (3) horas dedicadas al trabajo asalariado, es muy parecida a la desigualdad existente entre hombres y mujeres dentro de esos mismos tres puntos. En relación a lo anterior, concluimos que existe una relación directa entre la penalización por hijo y la desigualdad laboral de España.

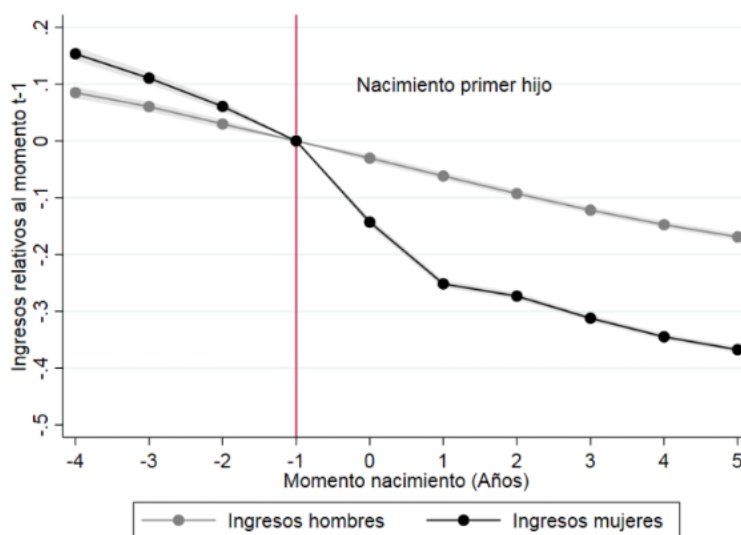
ANEXOS

Gráfica 36 - Ingresos laborales anuales en torno al nacimiento del primer hijo



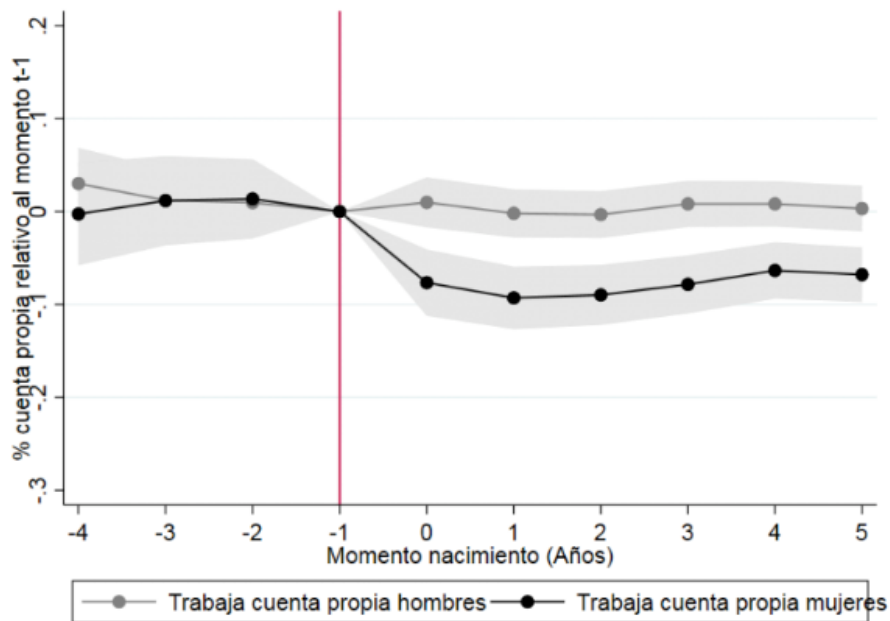
Fuente: (González & García Hombrados, 2019)

Gráfica 37 - Ingresos laborales anuales en torno al nacimiento del primer hijo (Ajustado por edad y año)



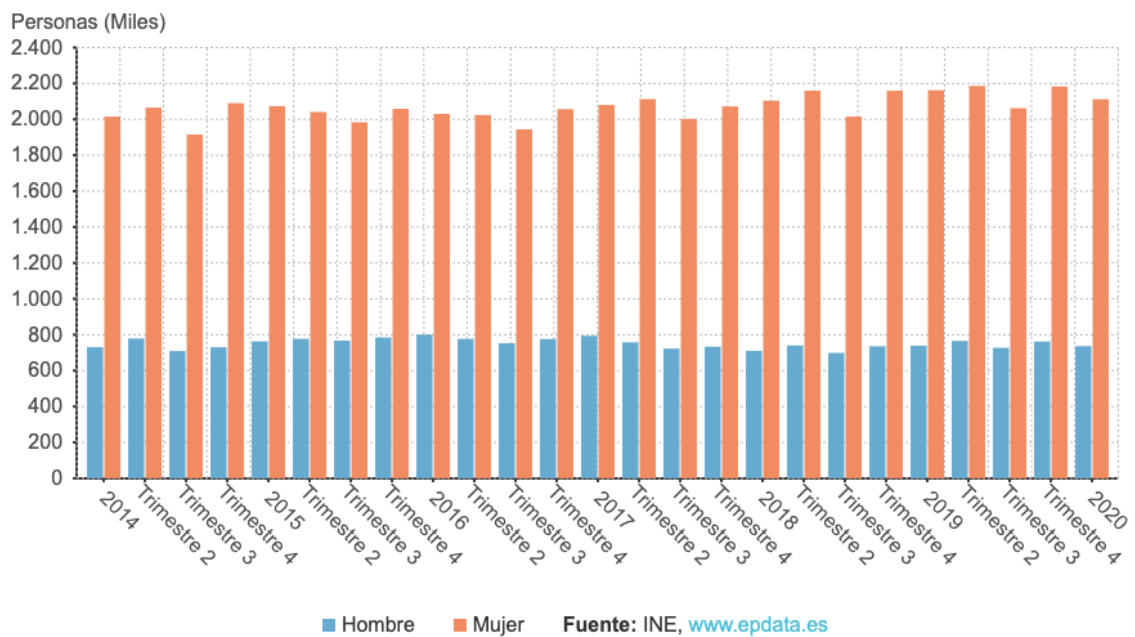
Fuente: (González & García Hombrados, 2019)

Gráfica 38 - Trabajo por cuenta propia tras el nacimiento del primer hijo



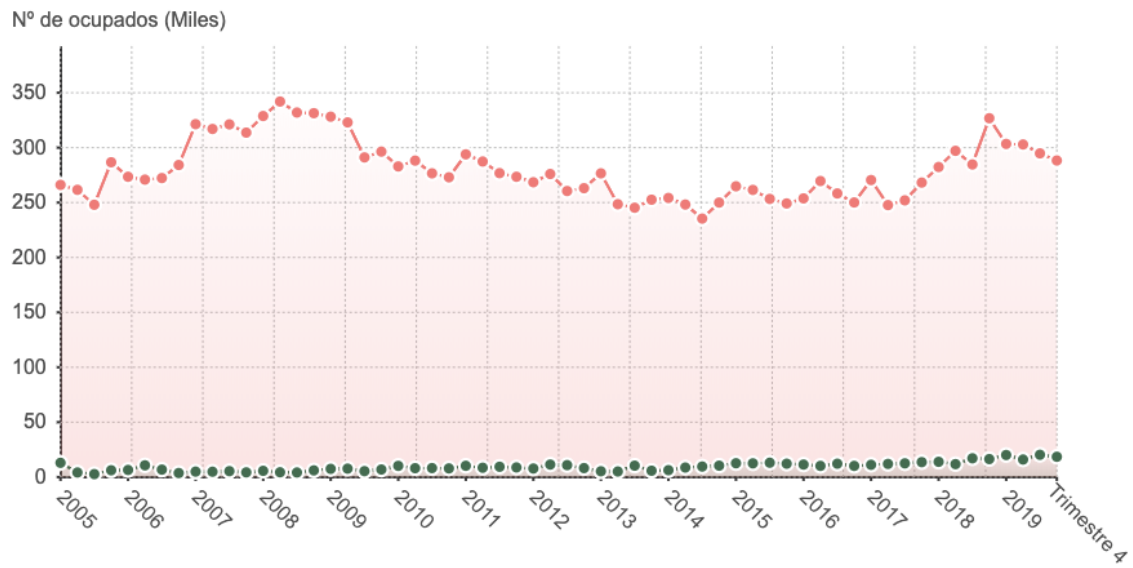
Fuente: (González & García Hombrados, 2019)

Gráfica 39 - Trabajo a tiempo parcial



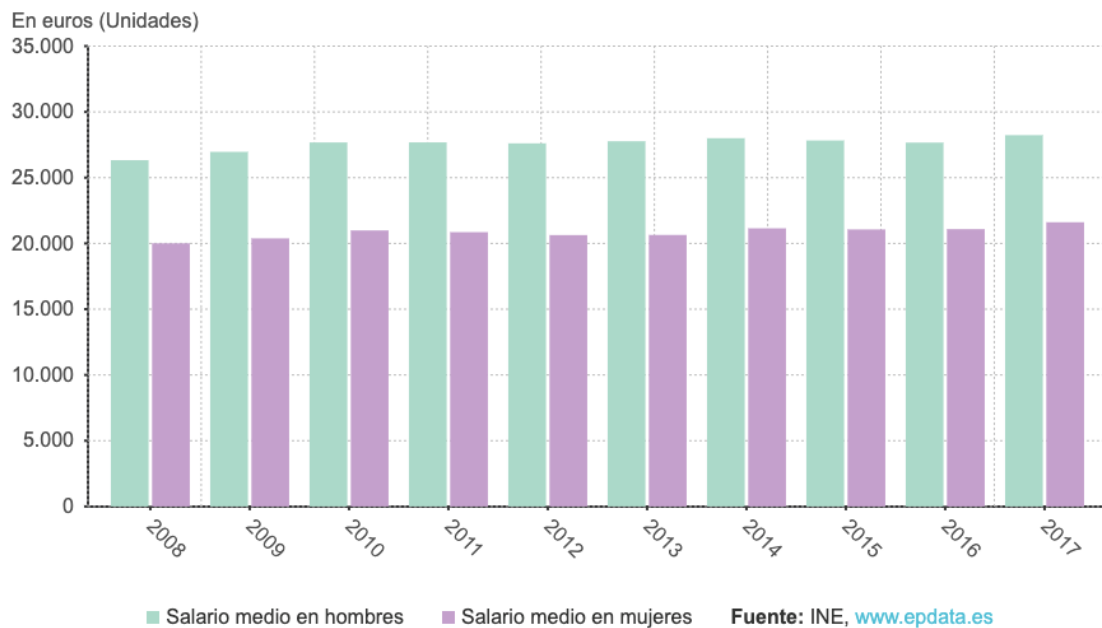
Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2020)

Gráfica 40 - Evolución del número de ocupados con jornada parcial para cuidar de niños o adultos enfermos



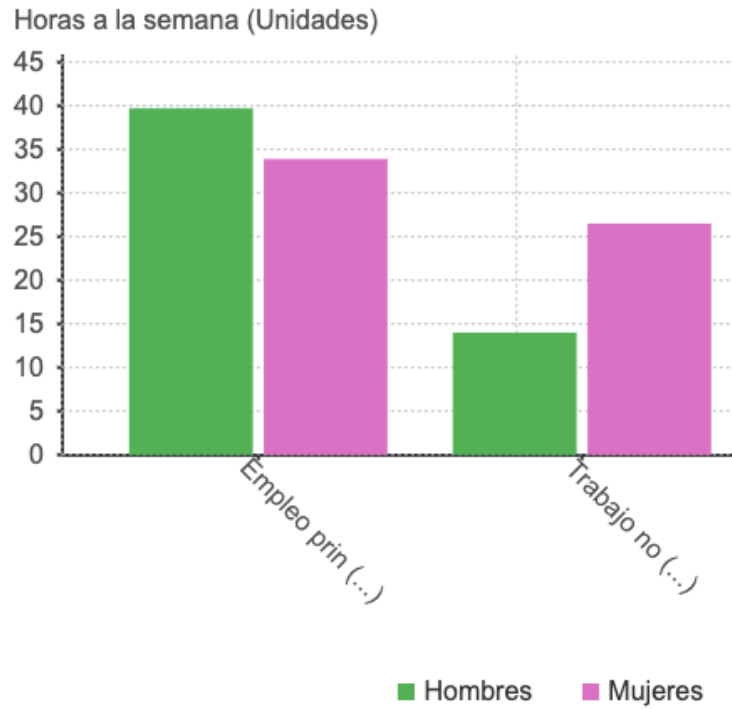
Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2020)

Gráfica 41 - Sueldo medio en contratos indefinidos



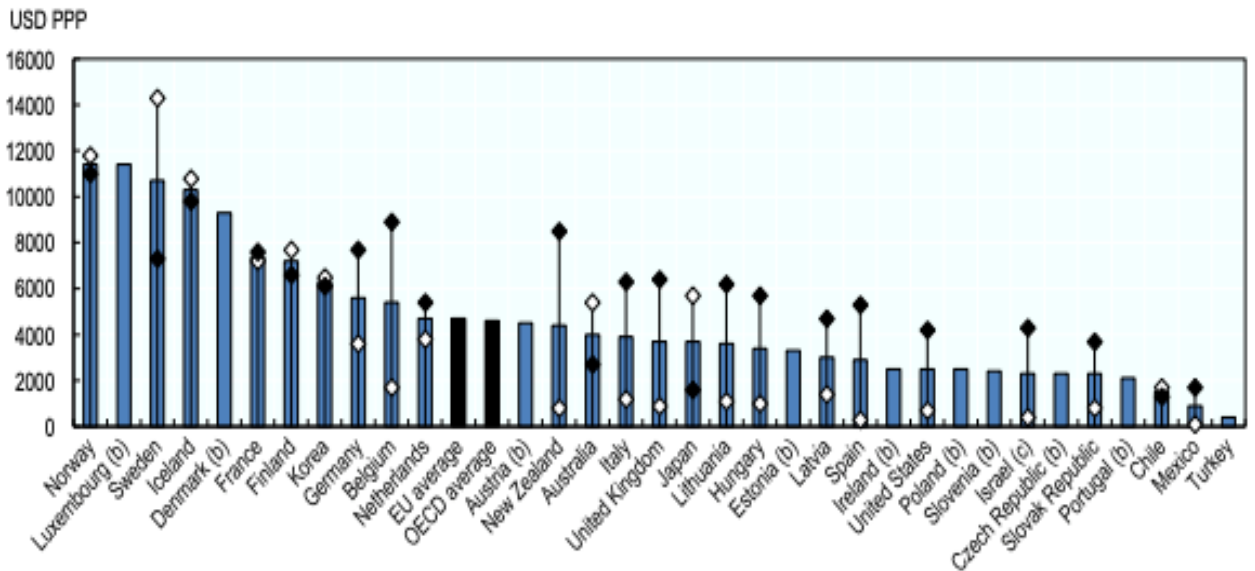
Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2020)

Gráfica 42 - Horas dedicadas al empleo y al trabajo no remunerado



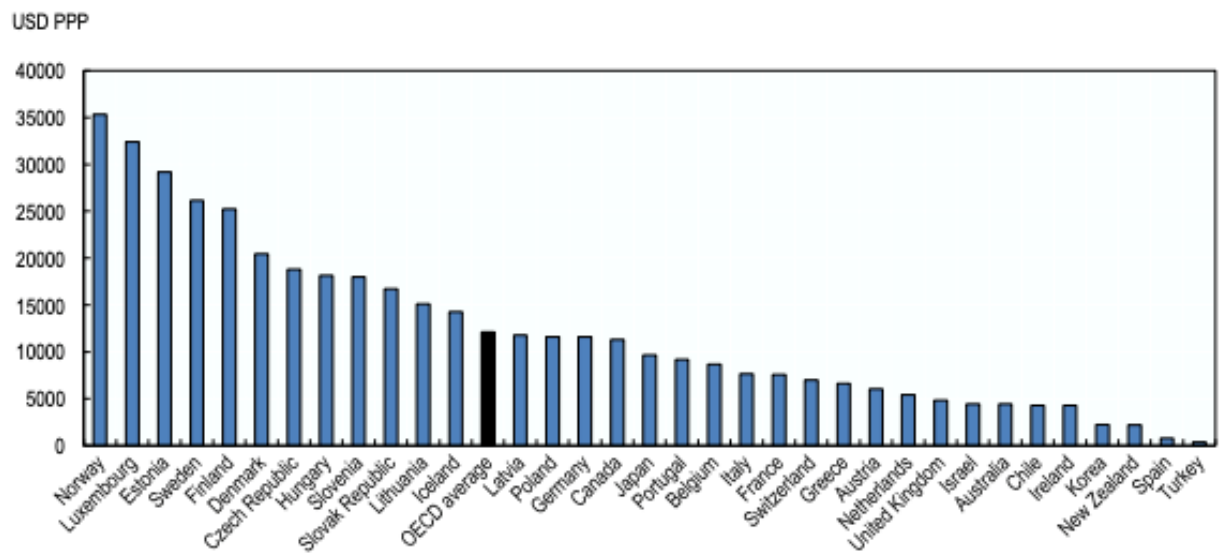
Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2020)

Gráfica 43 - Gasto público en educación y cuidado a niños menores de 5 años



Fuente: (OECD , 2019)

Gráfica 44 - Gasto público por niño destinado a bajas parentales



Fuente: (OECD, 2019)

BIBLIOGRAFÍA

- Accion familiar., . (16 de julio de 2018). *¿Existe penalización por maternidad?* Obtenido de Accionfamiliar.org: <https://accionfamiliar.org/existe-penalizacion-por-maternidad/>
- Amalia Queirolo G. (2014). *Dactilógrafas y secretarias perfectas: el proceso de feminización de los empleos Administrativos*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Ansoms, A., & Debusscher, P. (12 de Septiembre de 2013). *Wiley Online Library*. Obtenido de Development and Change: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/dech.12052?casa_token=J1fbW7wW_0UAAAAA%3Aw3SXfC4G_6ULh8IsHPlkr2wsgfvkU4NDnHkqqYYEFsfvd7jyT_exQAS1VcqNUEbcNiFTSIBRjqA
- Ávila M., Á. (s.f.). *TEORÍA E HISTORIA DEL MOVIMIENTO FEMINISTA*. Ciudad Real : Universidad de Castilla - La Mancha .
- Björk Eydal, G., & Rostgaard, T. (11 de Marzo de 2011). *Wiley Online Library*. Obtenido de Social Policy Administration: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-9515.2010.00762.x?casa_token=NL7gLW61OawAAAAA%3A1VnR8yzFqPVGt6kNhaAS-s0N0k8_wuoPzkF4n9l4yFq71VugmHuqFnmHLzMvKZxChapmPzDGDEk
- Bolaños A. (5 de marzo de 2018). La brecha salarial son los hijos. *El País*, pág. https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1520006491_549539.html.
- Brewer K. (2015). *The day Iceland's women went on strike*. Reykjavik: BBC.
- Calderón, L., Morado, L., Piñeiro, C., & Varela, C. (2011). *Cambios en el Rol de la Mujer desde 1945*. Ferrol-Coruña: Senior University.

- Duffin E. (2020). *Percentage of the U.S. population who have completed four years of college or more from 1940 to 2019, by gender*. Statista.
- Egholt Søggaard, J., Kleven, H., & Landais, C. (2018). *Children and Gender Inequality: Evidence From Denmark*.
- Egholt Søggaard, J., Kleven, H., & Landais, C. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal*, págs. 181-209.
- epdata. (2020). *Las mujeres en España, en datos y gráficos*.
- Eurostat. (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxemburgo.
- Fernandez Fraile M., F. (2008). *HISTORIA DE LAS MUJERES EN ESPAÑA: historia de una conquista*. Granada: Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad de Granada.
- Frencia, C., & Gaido, D. (2018). *Feminismo y movimiento de mujeres socialistas en la Revolución Rusa*. Santiago, Chile: Ariadna Ediciones.
- Goldin C. (1994). *The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*. NBER Working Papers.
- Goldin C. (2006). *The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family*. *American Economic Review*.
- González, L., & García Hombrados, J. (2019). *La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y se queda ahí)*. Nada es gratis.
- Gutiérrez J. (2020). *Voy a tener un hijo en 2020: ¿qué tengo que saber sobre los permisos de paternidad y maternidad?*
- Iglesias N., I. (03 de Agosto de 2018). Flappers, las primeras mujeres independientes y vanguardistas de la historia. *El Iberico*.
- Instituto de la Mujer. (2019). *Mujeres en cifras*.
- Instituto Nacional de estadística. (2016). *Cuidado de hijos y tareas domésticas*. Eurostat.

- Instituto Nacional de Estadística. (2016). *Niveles de educación. 2016*. Eurostat.
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Edad media a la maternidad según comunidad autónoma*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Las mujeres en España, en datos y gráficos*. epdata.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). *CHILD PENALTIES ACROSS COUNTRIES: EVIDENCE AND EXPLANATION*. NBER WORKING PAPER SERIES.
- Kricheli-Katz T. (23 de Agosto de 2012). *Choice, Discrimination, and the Motherhood Penalty*. Obtenido de Wiley Online Library: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1540-5893.2012.00506.x?casa_token=ADwdT_brdBUAAAAA%3APxCnO4YKilX5ub0ZwMorE5pJOMo5KI_pGiQ3nOpN66wxcR_mzlxVzF0MjV2p5XMhO596q1J6lQ4
- Margueritte V., M. (2015). *La Garçonne*. Gallo Nero.
- Meil G., R.-G. J.-B., Meil, G., Rogero-García, J., & Romero-Balsas, P. (2017). *Parental leave as a tool for gender equality*. La Caixa, Observatorio Social.
- Menasce Horowitz J. (2019). *Despite challenges at home and work, most working moms and dads say being employed is what's best for them*. Washington DC: Pew Research Center. Obtenido de Factank News in numbers.
- Merino M. (2020). *La integración laboral de la mujer en España*. Obtenido de Arتهistoria: artehistoria.com/en/node/78881
- Montangut E. (15 de Julio de 2015). *La Lucha de las Mujeres en la España Contemporanea*. *Nueva Tribuna*.
- Mósesdóttir L. (2001). *Evaluating Gender Equality in the Icelandic Labour Market*. Reykjavík.

- Napa Valley College. (abril de 2014). *Women at Work in the 1950*. Obtenido de 1950's Career Women: <http://www.napavalley.edu/people/emccown/Documents/152-1950%27s%20Career%20Women.pdf>
- Nyberg A. (2008). *DESARROLLO DEL MODELO DE DOS SUSTENTADORES/DOS CUIDADORES EN SUECIA: EL PAPEL DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN INFANTIL Y DE LOS PERMISOS PARENTALES*. Estocolmo: Centro de estudios de Género Universidad de Estocolmo.
- OECD . (2019). *Public spending on childcare and early education*.
- OECD. (2019). *Parental leave systems*.
- Parker K. (2015). *Women more than men adjust their careers for family life* . Pew Research Center .
- Parker, K. (10 de Marzo de 2015). *Pew Research Center*. Obtenido de FACTANK: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/03/10/women-still-bear-heavier-load-than-men-balancing-work-family/>
- Pew Research Center. (2013). *Modern Parenthood*. Washington DC: Social & Demographic Trends.
- Sánchez Órtiz de Zárate C. (2013). *Las Mujeres en la España del siglo XX. Una aproximación histórica hasta el franquismo*. La historia en la memoria.
- Scheimberg S. (1990). *Emotions on Display: The Personal Decoration of Work Space*. University of California, Los Angeles: American Behavioral Scientists.
- Scott J. (2018). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. Santa FE., Argentina: Universidad Nacional del Litoral.
- Thoursie A. (2005). *EL MODELO DE FAMILIA DE DOS SUSTENTADORES CON UN PERMISO PARENTAL PROLONGADO: LECCIONES DE SUECIA*. Estocolmo .
- Universidad de Ferrol. (2017). *Cambios en el rol de la mujer desde 1945*. Ferrol: Universidad Senior de Ferrol.

Watson R., H. I. (2004). *Career priorities within dual career households: an analysis of the impact of child rearing upon gender participation rates and earnings*. Wiley Online Library .

World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. World Economic Forum.

Zaccardi M., B. C. (2011). *La introducción de la mujer en el mundo laboral ¿Fue una decisión de la mujer?* Buenos Aires: Universidad de la Marina Mercante.