



**Facultad de Economía,  
Empresa y Turismo**  
Universidad de La Laguna

## **MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

Brecha salarial de género: La penalización por maternidad  
(Gender pay gap: The motherhood wage penalty)

Autoría: Melanie Shanaya González Van Leeuwe

Tutorizado por: María del Pilar Osorno del Rosal

Grado en ECONOMÍA  
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO  
Curso Académico 2021/2022

San Cristóbal de La Laguna, a 9 de septiembre de 2022

## **RESUMEN**

El objetivo fundamental de este trabajo es ofrecer una visión general de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, prestando especial atención a la penalización por maternidad, que se traduce en la existencia de diferencias salariales entre madres y padres o entre madres y no-madres. Para estudiar estas brechas salariales se han utilizado distintos indicadores a partir de la Encuesta de Población Activa y Eurostat, así como numerosos artículos e informes científicos. Del análisis realizado se deduce que, entre las causas de esta penalización por maternidad, están la reducción de los días trabajados, así como de la jornada laboral y las pausas en la carrera profesional. Además, se concluye que la brecha salarial de género, explicada en gran medida por la penalización por maternidad, a pesar de haberse reducido a lo largo de los años, es una realidad que las autoridades ni la sociedad aún han conseguido erradicar.

**Palabras clave:** Penalización por maternidad, Brecha salarial, Desigualdad

## **ABSTRACT**

The main objective of this paper is to provide an overview of the gender pay gap, paying special attention to the motherhood wage penalty, which results in the existence of pay gaps between mothers and fathers or between mothers and non-mothers. In order to study these wage gaps, different indicators from the Labour Force Survey and Eurostat have been used, as well as numerous scientific articles and reports. The analysis shows that the causes of the motherhood wage penalty include the reduction of working days, working hours and career breaks. Furthermore, it concludes that the gender pay gap, which is largely explained by the motherhood wage penalty and although it has been reduced over the years, is a reality that neither the authorities nor society have yet succeeded in eradicating.

**Keywords:** Motherhood wage penalty, Gender pay gap, Inequality

## Índice de contenidos

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	EXPLICACIONES TEÓRICAS DE LAS BRECHAS SALARIALES .....	4
2.1.	BRECHA SALARIAL EN GENERAL .....	4
2.2.	PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD .....	6
3.	ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA BRECHA SALARIAL .....	8
3.1.	ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS DE SALARIOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES .....	8
3.2.	PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD .....	17
3.2.1.	Análisis de las diferencias de salarios entre madres y padres .....	17
3.2.2.	Análisis de las diferencias salariales entre madres y no madres .....	22
4.	MEDIDAS DE POLÍTICA .....	25
5.	CONCLUSIONES .....	28
6.	BIBLIOGRAFÍA .....	29

## **Índice de gráficos**

Gráfico 1: Brecha salarial de género no ajustada UE-27 (2010-2020) .....	9
Gráfico 2: Brecha salarial de género no ajustada de España y UE-27 (2010-2020) .....	9
Gráfico 3: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad (2020) .....	13
Gráfico 4: Porcentaje trabajadores a tiempo parcial en el empleo total (hombres y mujeres).....	14
Gráfico 5: Trabajo a tiempo parcial por razones de cuidado (hombres y mujeres, en %) .....	14
Gráfico 6: Tasa de empleo mujeres y hombres en España con hijos menores 12 años (2009-2020) .....	17
Gráfico 7: Tasa de empleo mujeres y hombres en España sin hijos (2009-2020).....	18
Gráfico 8: Tasa de empleo mujeres en España sin hijos/con hijos menores de 12 años (2009-2020) .....	22
Gráfico 9: Tasa de empleo hombres en España sin hijos/con hijos menores de 12 años (2009- 2020) .....	23

## **Índice de tablas**

Tabla 1: Explicaciones teóricas de la penalización salarial por maternidad .....	6
Tabla 2: Descomposición de la brecha salarial (2018) .....	11
Tabla 3: Porcentaje de mujeres ocupadas según ocupación.....	15
Tabla 4: Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-27 .....	20

## **Índice de esquemas**

Esquema 1: Desigualdad salarial de género y sus causas.....	4
---	---

## 1. INTRODUCCIÓN

A pesar de encontrarnos en el siglo XXI, la desigualdad de género sigue siendo una cuestión cultural aún presente en la mayoría de los ámbitos de nuestra sociedad. Por ello, una de las prioridades de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (objetivo número 5) es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

En el ámbito laboral, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres se encuentra recogida, entre otros, en el Real Decreto 902/2022 del 13 de octubre, donde se indica “la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor”.

A pesar de ello, estas condiciones a día de hoy no se cumplen al completo y los distintos indicadores de brecha de género, como la brecha salarial, demuestran lo contrario: las mujeres siguen obteniendo menores remuneraciones que los hombres dentro del mercado laboral, a pesar de haber ido decreciendo estas diferencias de manera muy paulatina a lo largo del tiempo.

Además, las mujeres en España destinan más del doble del tiempo que los hombres a tareas vinculadas con el hogar y la familia. De hecho, a pesar de que la tasa de actividad femenina ha crecido las últimas décadas, en ocasiones algunas mujeres siguen abandonando sus carreras profesionales cuando son madres, lo que da lugar a una caída de la participación laboral femenina. Como indica Martín de Cabiedes Arranz (2021), “la madre sufre de una doble discriminación salarial: la primera, por ser mujer, y la segunda, por tener hijos”. En este sentido, también se puede hablar de una penalización salarial por maternidad, que puede definirse de dos maneras diferentes: por un lado, aparecen las diferencias salariales entre madres y padres, viéndose ellas principalmente afectadas por unos ingresos más bajos, mientras que los de los hombres no se ven afectados al tener hijos. Por otro lado, también existe otra brecha salarial entre las mujeres que tienen hijos y las que no lo tienen.

De esta manera, el objetivo fundamental de este trabajo es analizar y demostrar que estas diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, así como entre madres y padres y entre madres y no-madres son una realidad que siguen afectando a la mayor parte de las mujeres en la sociedad, dando lugar a ciertas barreras que impiden una total convergencia entre hombres y mujeres.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se exponen las principales explicaciones teóricas de las brechas salariales, definiendo la brecha salarial en términos generales, además de aportar sus causas para obtener una visión global de lo que supone. En el siguiente subapartado se define la penalización por maternidad, mostrando las diferentes causas explicativas de la misma. En el epígrafe 3 se aborda el análisis empírico de la brecha, mostrando su dimensión, y se analizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Posteriormente profundizamos en la penalización por maternidad, aportando la perspectiva de las diferencias entre madres y padres, así como las diferencias salariales entre madres y no madres. A continuación, se exponen diferentes medidas y recomendaciones de políticas que podrían ser

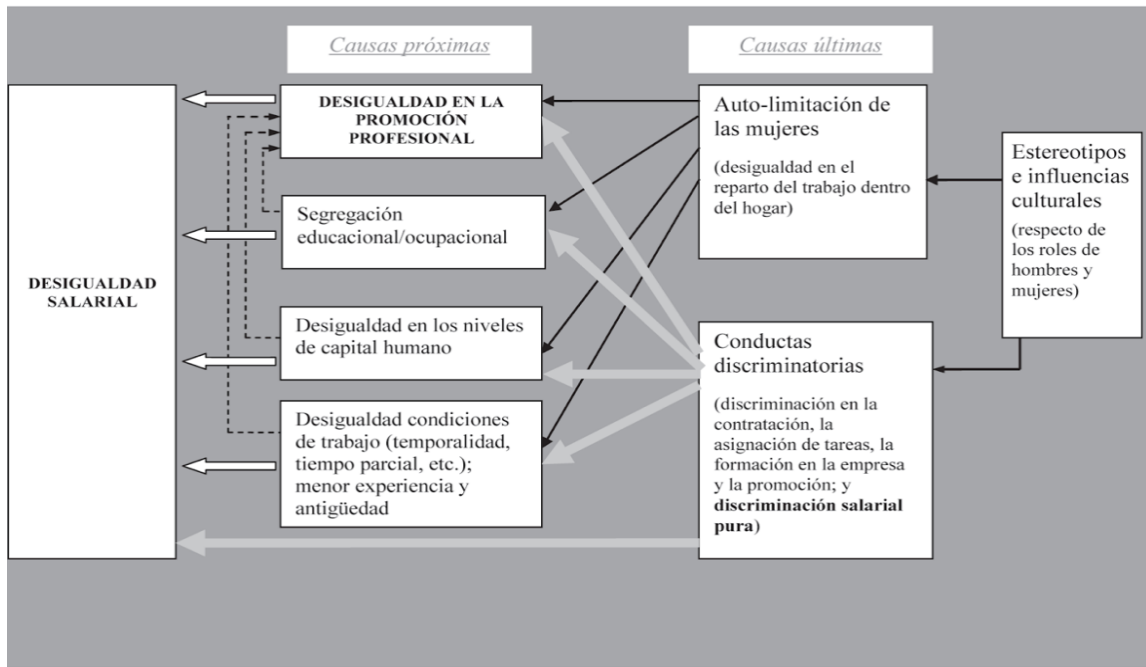
útiles para paliar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres aún existentes. Por último, el trabajo finaliza con las conclusiones fundamentales extraídas del análisis realizado.

## 2. EXPLICACIONES TEÓRICAS DE LAS BRECHAS SALARIALES

### 2.1. BRECHA SALARIAL EN GENERAL

A pesar de que la existencia de diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres puede manifestarse en diferentes tasas de actividad, de desempleo, distribución por ocupaciones y sectores, etc., una de las situaciones en las que se puede ver mayormente reflejada esta desigualdad es en la diferencia existente entre los salarios recibidos entre hombres y mujeres, lo que se conoce como la brecha salarial.

**Esquema 1: Desigualdad salarial de género y sus causas**



Fuente: Escot Mangas, Fernández Cornejo, Herráez González, Infestas Maderuelo y Martínez Dubla (2006).

Las causas de la desigualdad salarial están explicadas por diversos factores, unos más próximos y también unas causas últimas (Escot Mangas et al., 2006). Como se puede observar en el esquema 1, estos autores señalan principalmente los estereotipos e influencias culturales de nuestra sociedad como el origen fundamental de las situaciones desiguales para las mujeres y los hombres. Dichos estereotipos son los que han implicado la autolimitación de las propias carreras profesionales de las mujeres y las conductas puramente discriminatorias, dando lugar a peores posiciones dentro del mercado laboral para ellas.

Por un lado, la autolimitación de las mujeres, normalmente causada por las influencias culturales de la sociedad en la que se les ha impuesto o "está mejor visto" que sean las encargadas de los roles de cuidado, labores del hogar... Es por ello que las mujeres auto limiten su carrera

profesional, para que de alguna manera tengan la posibilidad de compatibilizar sus tareas de cuidado con el trabajo. Sin embargo, podría decirse que, a pesar de ser una causa de la desigualdad salarial, que viene impuesta por la cultura de la sociedad, no se trata de discriminación salarial tal como esta se entiende. Este tipo de desigualdad se produce antes de la entrada al mercado laboral, pero además los resultados luego se ven reflejados en las estadísticas entre hombres y mujeres trabajadoras.

Por otro lado, están las conductas discriminatorias que son aquellas que dentro del mercado laboral y en condiciones igualitarias a los hombres, las mujeres son peor tratadas que ellos sin razones relacionadas con el desempeño laboral. Esta discriminación puede llevar de una forma directa a la desigualdad salarial de género. Algunos casos a destacar son, la promoción desigual en la cual no se les da la oportunidad a las mujeres a los puestos de mando de la empresa, evidenciando que se trata de forma distinta a los hombres y mujeres dentro de una organización; reciben unos salarios inferiores a la hora de realizar trabajos con contratos similares; les asignan tareas menos complicadas o que requieren menos esfuerzo por la creencia de que son “más débiles”, etc.

A partir de las dos causas últimas ya mencionadas, se originan lo que se denominan las causas próximas de la brecha salarial de género.

Por una parte, aparece la segregación del mercado laboral, esto hace referencia a que las mujeres suelen ocupar cargos diferentes y trabajar en distintos sectores que los hombres. Esta segregación también está fuertemente vinculada a los estereotipos de la sociedad, como puede ser la existencia de algunas carreras universitarias o estudios en los que se aprecia un mayor número de hombres y en otros casos un mayor número de mujeres. Esto es conocido como la segregación educacional. Dicha situación da lugar a trabajos en sectores menos valorados y con una remuneración más baja para las mujeres.

También cabe señalar que parte de las diferencias salariales se derivan de situaciones en las que se reduce el nivel de capital humano de las mujeres. Al interrumpir su carrera laboral (cuidados familiares, maternidad), las mujeres suelen percibir la inversión en capital humano como menos rentable, por lo que en ocasiones invierten menos en ello que los hombres. Además, la experiencia y la formación en el trabajo son factores que influyen en la productividad del trabajador y, por ende, en su remuneración.

También nos encontramos con la desigualdad de condiciones en el trabajo. Normalmente, las mujeres experimentan en mayor medida trabajos a tiempo parcial (emplear más tiempo a las responsabilidades impuestas) y mayor temporalidad.

Por último, existen diferencias de género en la promoción en el trabajo como profesionales. Los altos cargos dentro de las empresas están conformados en su mayoría por hombres, además se les ofrece en mayor medida la promoción antes que a las mujeres, por lo que también obtienen unos mejores salarios. Dicha promoción se ve afectada por tres causas: primero, por la menor inversión en capital humano, así como la precariedad laboral y la orientación hacia labores

profesionales menos valoradas. En segundo lugar, se ve afectada también por la propia limitación de las mujeres, dando lugar al rechazo de promocionarse dentro de su puesto de trabajo; y, por último, en ocasiones tienen lugar las conductas discriminatorias por parte de los empleadores ya nombradas anteriormente.

## 2.2. PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD

Uno de los factores más relevantes dentro de la brecha salarial de género es la maternidad. Esta juega un papel muy importante en las diferencias de ingresos existentes entre hombres y mujeres. Según un estudio realizado por Kleven, Landais y Søggaard (2019) con datos de la población danesa, se justifica que la causa que más impacta sobre la brecha salarial de género es la maternidad. Incluso, en los datos estudiados también se puede apreciar una diferencia entre las mujeres que son madres y aquellas sin hijos. Esto es conocido como la “penalización por maternidad”, como se dijo anteriormente.

Varias son las causas que explican este fenómeno. Sin embargo, a pesar de que existen numerosos estudios sobre el tema, aún no queda claro cuál es la causa que más puede afectar esta penalización por maternidad. Una de las razones de la obtención de estos resultados tan heterogéneos se debe a que los estudios realizados usan distintos métodos analíticos y diferentes fuentes de datos, además de referirse a diferentes muestras, países y períodos, por lo tanto, a diferentes entornos institucionales y culturales, lo cual puede afectar a la magnitud de la brecha salarial por maternidad estimada (Cukrowska-Torzewska y Matysiak, 2020).

Para mostrar cuáles son las explicaciones más importantes de la penalización salarial por maternidad, se puede destacar la tabla 1, que ha sido realizada a partir del trabajo de Grimshaw y Rubery (2015). Ellos destacan como los distintos factores dan lugar a un cambio en el comportamiento del puesto de trabajo en el mercado laboral y como a su vez los roles de cuidado influyen en la vida laboral de las madres.

**Tabla 1: Explicaciones teóricas de la penalización salarial por maternidad**

	Cambio en el comportamiento de la posición en el mercado laboral	Roles de cuidado
Capital humano depreciado	Interrupción del empleo Retorno a trabajo u ocupación diferente	El cuidado no renueva ni desarrolla el capital humano
Reducción del	Cambios a horas de trabajo reducidas	El cuidado tiene prioridad



compromiso	Mayor abandono del empleo Menor inversión en formación Aspiraciones de carreras laborales limitadas	sobre el compromiso laboral incluso durante el horario de trabajo
Empleos en trabajos menos productivos	Salario/situación laboral a cambio de horario favorables para las madres o menor intensidad de trabajo Reasignación de tareas remuneradas/no remuneradas entre los miembros del hogar	Adecuación del puesto de trabajo a los requisitos de cuidado, no a las aptitudes

Fuente: elaboración propia siguiendo Grimshaw y Rubery (2015)

En primer lugar, cabe mencionar la depreciación del capital humano, que se debe a las pausas en las carreras laborales y a que, a la hora de volver al trabajo, las mujeres pueden llegar a ocupar diferentes puestos. Es decir, en este caso las responsabilidades de cuidado no renuevan o desarrollan el capital humano, sino que las capacidades productivas de las madres sufren una pérdida de valor. Además, las empresas tienden a asignar a las mujeres a puestos en los que la formación para el trabajo también es menor, ya que prevén que pasarán periodos fuera del trabajo (Becker, 1991).

En segundo lugar, se observa el menor compromiso de las madres en el ámbito laboral, requiriendo de horarios reducidos, teniendo menores aspiraciones profesionales, invirtiendo menos en su formación laboral e incluso renunciando al empleo. Es decir, los roles de cuidado que ellas adquieren tienen mayor prioridad sobre el compromiso laboral. Esta idea tiene que ver con la hipótesis del esfuerzo formulada por Becker (1965): como una madre sigue teniendo impuesto el encargo por la sociedad del cuidado de los hijos, ellas emplean mayor esfuerzo en ello antes que en el trabajo, por lo que son menos productivas y obtienen salarios más bajos. Este mayor esfuerzo dedicado a la producción en casa decrece cuanto mayor sea el niño y crece cuanto mayor sea el nivel de educación requerido en el trabajo (Becker, 1985).

Por último, cabe señalar que las mujeres toman aquellos empleos donde requieren de menor productividad como puede ser aquellos con horarios favorables y más compatibles para las madres, de intensidad reducida o se produce una reasignación de tareas entre la pareja conviviente. Es decir, el trabajo está adaptado a las responsabilidades de las madres y no a las habilidades requeridas para ello.

Por otra parte, Grimshaw y Rubery también señalan unas explicaciones de carácter más sociológico, como la discriminación por parte de los empleadores, tanto a la hora de contratar, como en los salarios y en las trayectorias profesionales, dando lugar a sanciones salariales por las

interrupciones en el empleo y a la acumulación de efectos negativos en las decisiones de contratación de los empleadores; es decir, se asume que los roles de cuidado dan lugar a menor productividad y compromiso de las madres, por lo que incluyen en sus decisiones de contratación y promoción expectativas estereotipadas tradicionales. Hay economistas que distinguen entre la discriminación por gustos (Becker, 1957) y la estadística (Phelps, 1972). La discriminación por gustos es aquella en la que el empleador prefiere a mujer sin hijos por el simple hecho de así preferirlo a la hora de contratar a alguien. Por otro lado, la discriminación estadística es aquella en la que se percibe a la mujer con hijos menos productiva y se trata por igual a todo el colectivo, se comporten o no como la media.

Otra explicación es que los requisitos de los empleadores y de los cuidados de hijos no están coordinados, dando lugar a fallos de mercado. Esto se debe a que la oferta de trabajo de las mujeres y los servicios de cuidado de los niños son interdependientes, de modo que a menudo no se invierte en la contratación y promoción de las madres porque se carece de inversiones en servicios de cuidado de los niños, y viceversa. Finalmente, las habilidades femeninas atraen salarios más bajos, infravalorando las ocupaciones dominadas por las mujeres, por lo que las diferencias entre las aptitudes de los distintos géneros se ven más reforzadas por la maternidad.

### **3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA BRECHA SALARIAL**

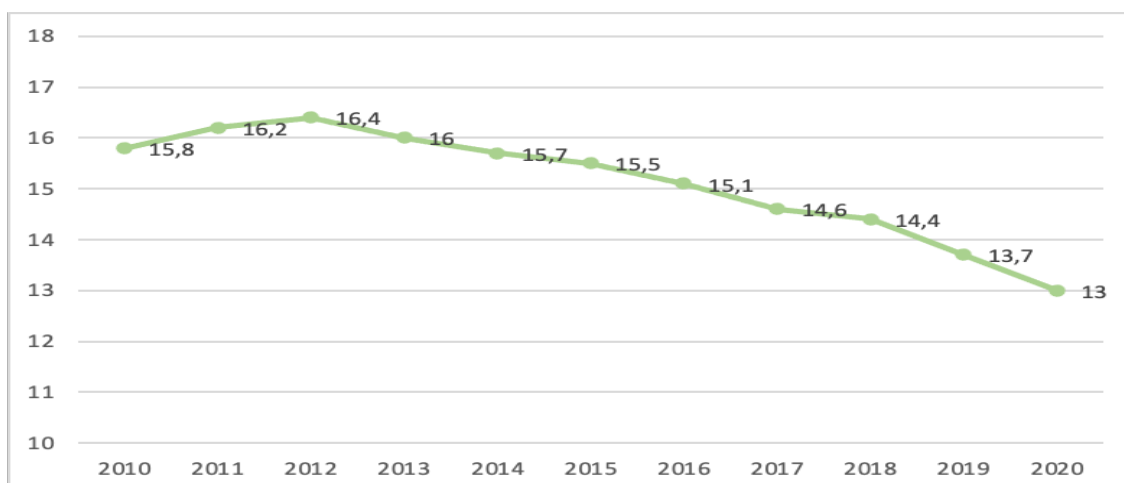
Una vez revisadas las explicaciones teóricas de la brecha salarial en sus diferentes definiciones, en este apartado se ilustra la dimensión de dicha brecha, tanto a nivel de la Unión Europea como de España, aportando datos de la brecha no ajustada y ajustada, diferenciando la parte explicada y no explicada. Además, se aportan datos que ilustran algunos de los aspectos que explican las diferencias salariales entre diferentes colectivos como son los trabajos a tiempo parcial, los sectores de actividad, las ocupaciones... Por otro lado, se ha profundizado en la penalización por maternidad, es decir, cómo se ven afectadas las mujeres por el hecho de tener hijos, aportando también diferentes indicadores de elementos que la explican.

#### **3.1. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS DE SALARIOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

La brecha salarial no ajustada es la medida más general que se puede ofrecer sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Dicha brecha se calcula sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. En concreto, mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres con independencia de las diferencias que existen entre ellos, tanto en cuanto a sus características individuales (educación, experiencia, etc.) como en cuanto a las características de sus empleos (ocupación, tipo de jornada, de contrato,).

Según los datos de 2020 de la Unión Europea-27 (UE), las mujeres ganan de media cerca de un 13% menos que los hombres, mostrando así la gran diferencia aún existente en este sentido. Además, existen grandes diferencias entre los distintos países miembros para el año 2020: Letonia presentó la mayor brecha salarial de género (22,3%), mientras que Luxemburgo mostró la más baja para el conjunto de países (0,7%). Para el caso de España, se encuentra en una posición por debajo de la media de la UE con un valor de 9,4%.

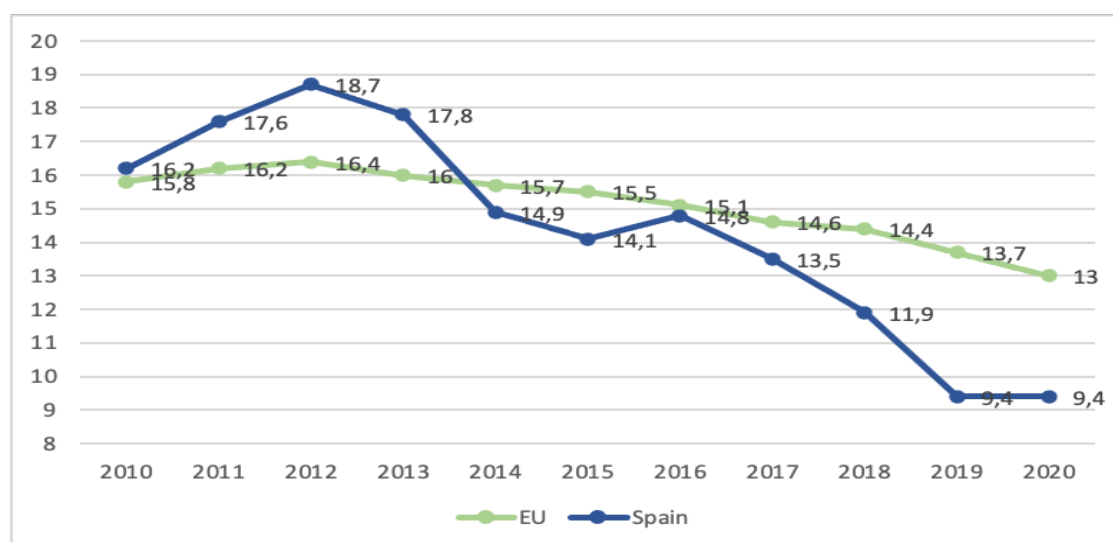
**Gráfico 1: Brecha salarial de género no ajustada UE-27 (2010-2020)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

A pesar de que la brecha salarial de género en la Unión Europea se ha ido reduciendo a lo largo de los años (como se puede ver representado en el gráfico 1), esta reducción ha sido bastante insignificante. En el año 2010 la brecha salarial era de un 15,8% y en el año 2020 esta fue más pequeña, de un 13%. Es decir, se puede apreciar, aunque sea leve, una tendencia descendente. Con ello, se puede concluir que, a pesar de estas leves caídas en la brecha, las diferencias salariales entre ambos géneros siguen siendo amplias y no son cosa del pasado.

**Gráfico 2: Brecha salarial de género no ajustada de España y UE-27 (2010-2020)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

En comparación con la situación general de la Unión Europea, la brecha salarial de género en España, representada en el gráfico 2, a pesar de haber comenzado en el 2010 con unos valores superiores a los de la UE (16,2%), y que aumentaron hasta el 2012, presenta una reducción de la brecha mucho mayor, acabando en un valor de apenas un 9,4% frente al 13% de la media de los

países europeos. Por ello, se podría decir que, a pesar de que la brecha salarial de género no ajustada en España sigue siendo una realidad, esta es más pequeña que la media de los países pertenecientes a la Unión Europea.

Otra forma de ilustrar la brecha salarial es analizando la posición relativa de hombres y mujeres en la distribución salarial. En 2019, según los resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, un 15% del total de asalariados percibían una ganancia por hora por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana por hora. De este total de asalariados con ganancia baja, el 63,9% fueron mujeres. Por tanto, la desigualdad que se aprecia en la brecha salarial se puede percibir también analizando la proporción de trabajadores con una ganancia baja, que en este caso es superior para las mujeres.

Por otro lado, la brecha salarial también se puede representar de forma ajustada y mide asimismo la diferencia salarial entre hombres y mujeres, pero en este caso sí contempla las diferencias socioeconómicas entre ellos como puede ser la edad, nivel educativo... Además, tiene en cuenta la situación laboral y las características ligadas a ello (sector económico, tipo de contrato o jornada, etc.).

**Tabla 2: Descomposición de la brecha salarial (2018)**

	Brecha no ajustada	Brecha explicada												Brecha no explicada
		Brecha global explicada	Residuo	Características personales y laborales						Características de la empresa				
				Edad	Educación	Ocupación	Experiencia laboral	Contrato laboral	Jornada laboral	Actividad Económica	Tamaño de la empresa	Control empresarial	Localización geográfica	
EU-27	14,4	3,0	-0,1	0,0	-1,0	-0,6	-0,1	0,1	1,5	3,4	-0,4	0,2	0,1	11,4
España	11,9	1,0	-0,1	0,0	-1,7	0,2	-0,1	0,1	0,2	4,0	-1,1	-0,5	0,0	10,9

Fuente: Leythienne y Pérez Julián (2021)

En la descomposición de la brecha salarial no ajustada (14,4%) con los datos de la UE-27 para el año 2018 realizada por Leythienne y Pérez Julián (2021), la parte explicada, la cual tiene en cuenta las características de los individuos, representa apenas 3 puntos porcentuales del total. Esto quiere decir que las mujeres ganan aproximadamente un 3% menos que los hombres teniendo en cuenta las características representativas de cada uno dentro del mercado laboral. La parte no explicada tiene un peso mucho mayor en la brecha salarial no ajustada: las mujeres ganan un 11,4% menos que los hombres después de haber descontado las características que diferencian a cada individuo. Este valor puede deberse a la omisión de diferentes variables como la experiencia laboral o la situación familiar del empleado, lo que podría considerarse como una brecha residual que si se tuviese en cuenta podría modificar la brecha salarial no ajustada, ya que es el resultado que se obtiene una vez corregidas las características del mercado laboral entre hombres y mujeres.

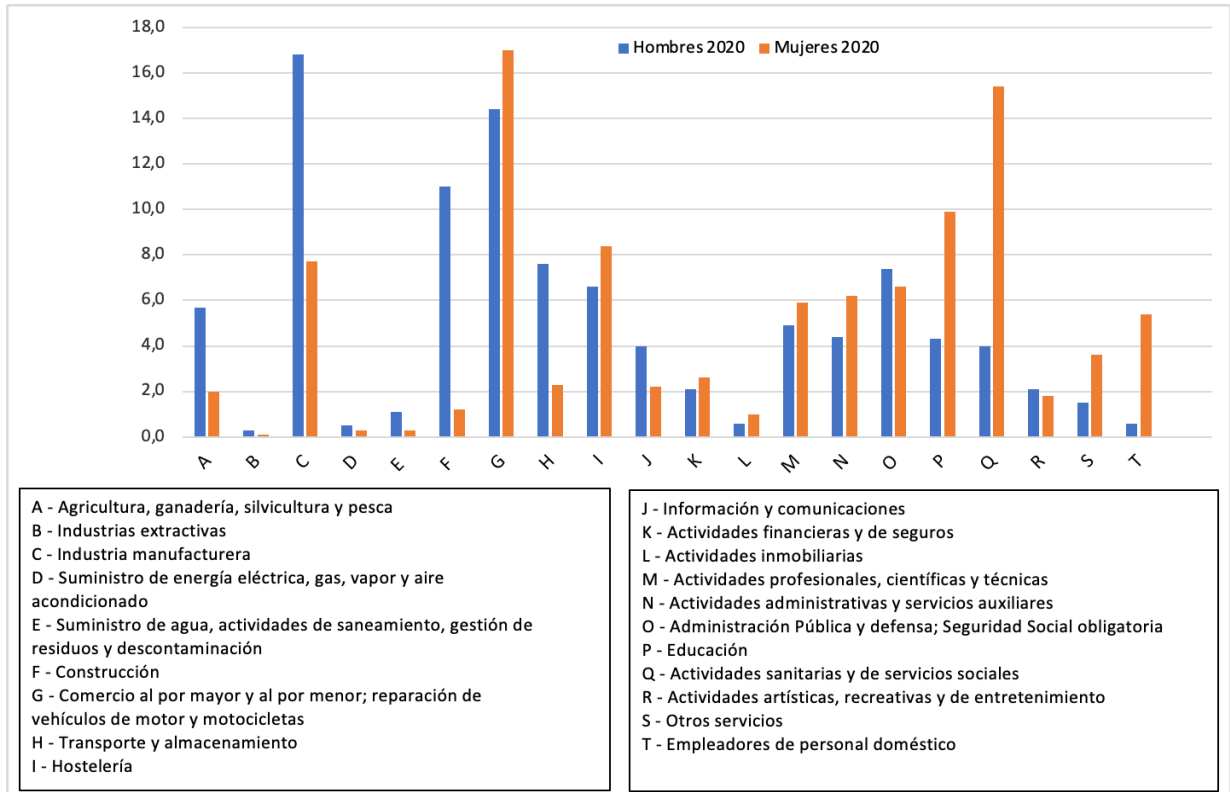
Dentro de la parte explicada de la brecha salarial a nivel europeo, hay varios factores explicativos importantes: la actividad económica (3,4 puntos porcentuales; de ahora en adelante “p.p.”) y el tiempo de trabajo (1,5 p.p.). Es decir, el hecho de que las mujeres trabajan mayormente más a tiempo parcial que los hombres, acentúa la brecha en un 1,5%, y, a su vez, están empleadas en sectores económicos con remuneraciones más bajas. Sin embargo, estas características que agrandan la brecha se ven algo compensadas con otras diferencias negativas, donde las más destacables son variables como la educación (-1 p.p.) y la ocupación (-0,6 p.p.). Es decir, las mujeres se ven favorecidas ganando un 1% más que los hombres a la hora de presentar unos niveles educativos medios superiores y a su vez ganarían un 0,6% por la distribución en diferentes ocupaciones. Esto ilustra la autoselección dentro mercado laboral, es decir, las mujeres que se incorporan al mercado laboral tienen unos niveles educativos superiores y tienen ocupaciones mejor remuneradas que los hombres y por ello son factores que reducen la brecha salarial de género no ajustada.

Si observamos la misma descomposición de la brecha realizada con los datos para España, es importante señalar, en primer lugar, que la brecha salarial no ajustada es de un 11,9%, con una representación de la parte explicada bastante reducida (1 p.p.), por lo que, de nuevo, la mayor parte de esa brecha no ajustada viene dada por la parte no explicada con un 10,9%. En España, los factores que más afectan y agrandan la brecha en la parte explicada son la actividad económica con un valor bastante elevado del 4%, la ocupación (0,2 p.p.) y el tiempo de trabajo (0,2 p.p.). Por otro lado, hay otras características que reducen la brecha como la educación (-1,7 p.p.), lo que da a entender que, cuando las mujeres tienen unos niveles de estudios superiores a los hombres las diferencias entre ellos se reducen, así como el tamaño de la empresa también afecta a la brecha de manera negativa (-1,1 p.p.).

En este sentido, según los datos del INE sobre los salarios medios brutos mensuales por rama de actividad en nuestro país, entre aquellas actividades con salarios más bajos se encuentran: las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (997,34€), la hostelería (1.119,52), las actividades administrativas y de servicios auxiliares (1.423) y el comercio al por

mayor y por menor (1.602,43), que a su vez, como se puede ver representado en el gráfico 3, son aquellas ramas en las que presentan una mayor ocupación las mujeres que los hombres.

**Gráfico 3: Porcentaje de mujeres y hombres ocupados por rama de actividad (2020)**



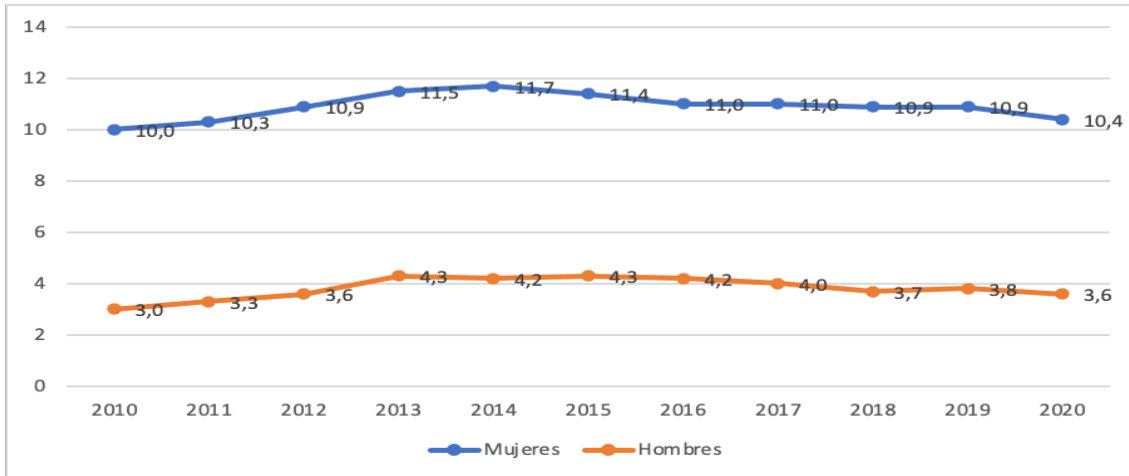
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Por tanto, se confirma que el hecho de que las mujeres estén trabajando con frecuencia en aquellas ramas de actividad con salarios peor remunerados es una de las razones por las que la brecha salarial se vea más acentuada, que como se demostró anteriormente, la rama de actividad es una de las características de la parte explicada de la brecha que hace que la misma sea mayor.

Sin embargo, también hay otras ramas, como la educación, las actividades sanitarias y de servicios y actividades profesionales, científicas y técnicas las cuales presentan un alto porcentaje de ocupación femenina en donde los salarios son de los más elevados (2.585,61€; 2.384,96€ y 2.297,0€, respectivamente), por lo que por estas ramas de actividad se compensa algo la dimensión la brecha.

Como se comentó también en el análisis de la parte explicada de la brecha, otro de los factores explicativos y que, a su vez, acentúa la brecha salarial de género tiene que ver con el tipo de jornada de trabajo y las diferencias existentes en este sentido entre hombres y mujeres. En el gráfico 4, para ilustrar la importancia de este factor, se muestra el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial sobre el empleo total entre 2010 y 2020 en nuestro país.

**Gráfico 4: Porcentaje trabajadores a tiempo parcial en el empleo total (hombres y mujeres) (2010-2020)**

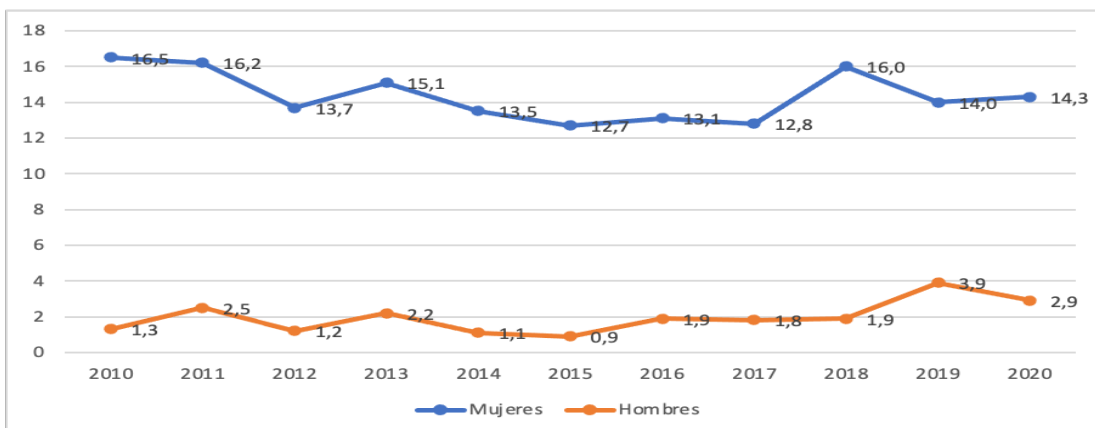


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Como se puede apreciar, el porcentaje de mujeres a tiempo parcial ha pasado de un 11,7% en el 2014 a 10,4% en el 2020. Estos valores para los hombres son más reducidos, representando en el empleo total del 4,3% en el año 2015 (máximo en esta década) y un 3,6% en el año 2020. Por lo que se puede decir que la diferencia entre los hombres y las mujeres empleados a tiempo parcial se ha mantenido constante y apenas se ha reducido en todos estos años.

Las principales causas por la que los españoles trabajan con jornadas laborales más reducidas son varias, aunque la principal para ambos colectivos es el no haber encontrado empleos a tiempo completo. Sin embargo, hay muchos otros factores que explican por qué la población decide trabajar a tiempo parcial.

**Gráfico 5: Trabajo a tiempo parcial por razones de cuidado (hombres y mujeres, en %) (2010-2020)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

En el gráfico 5 se puede ver representado uno de los factores que explica por qué las personas deciden trabajar a tiempo parcial, que para esta representación la razón es el tener que dedicarse



al cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores. Como se puede observar en dicha representación, existen grandes diferencias entre hombres y mujeres a lo largo de todo el periodo de datos seleccionado. En el año 2020, hay una diferencia de 11,4 p.p., por lo que se podría decir, que las mujeres son las que se encargan mayoritariamente de las responsabilidades de cuidado, por lo que buscan empleos más compatibles, como pueden ser los empleos a tiempo parcial, para así poder dedicarse a las tareas de cuidado y por ello, pueden presentar un mayor porcentaje a tiempo parcial que los hombres.

De acuerdo al análisis anterior, otra de las causas de la brecha salarial de género son las diferencias que se presentan en las ocupaciones entre hombres y mujeres. En la siguiente tabla se muestran los porcentajes que ocupan las mujeres en los distintos puestos de trabajo.

**Tabla 3: Porcentaje de mujeres ocupadas según ocupación (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
TOTAL	45,46	45,51	45,67	45,69	46,13
Directoras y gerentes	30,58	32,13	33,23	34,98	33,32
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	55,96	55,49	56,24	56,66	57,90
Técnicas; profesionales de apoyo	37,83	38,18	38,25	38,37	39,12
Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	66,45	66,97	66,70	67,32	68,41
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	59,56	59,55	59,57	59,08	59,80
Trabajadoras cualificadas del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	19,21	19,70	18,69	18,19	18,77

	2017	2018	2019	2020	2021
Artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción	7,81	7,78	7,64	7,82	7,20
Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras	13,33	13,33	13,11	13,37	13,68
Ocupaciones elementales	59,39	58,19	58,15	58,17	57,27
Ocupaciones militares	10,87	11,17	11,16	9,92	9,18

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Igualdad

Los hombres y las mujeres suelen ocupar distintos puestos de trabajo en el mercado laboral. Como se puede observar en la tabla, los puestos de trabajo en los que mayoritariamente se concentran las mujeres son los de empleadas administrativas y trabajadoras en restauración, ya que, normalmente estos sectores son los más feminizados trabajar, mientras que los hombres predominan mayoritariamente en los sectores industriales.

Por otro lado, las mujeres siguen estando muy poco representadas en los puestos más altos, como los de directoras y gerentes, donde representan apenas un 33% de las ocupadas. A pesar de que el porcentaje ha ido aumentando algo a través de los años, estos aumentos han sido pocos notorios. Es decir, el denominado “techo de cristal” es la barrera que hace que en los altos cargos siga estando presente esta segregación ocupacional entre hombres y mujeres limitando así la carrera profesional de ellas.

Por último, como se explicó más arriba, y aunque en una medida reducida, las mujeres también se ven afectadas negativamente en términos salariales por los tipos de contrato de empleo, es decir, si este es de carácter temporal o indefinido. Según los datos del Ministerio de Igualdad, un 46% de las mujeres tienen un contrato indefinido frente a un 53% de los hombres. Mientras que cerca de un 53% de las mujeres trabajan con contratos temporales y un 47% de estos contratos son hombres. Por lo que se podría decir, que en mayor medida las mujeres tienen en mayor medida empleos de una duración concreta, lo que da lugar a menores salarios y menor protección frente a la finalización del contrato, acentuando así la brecha salarial entre hombres y mujeres.

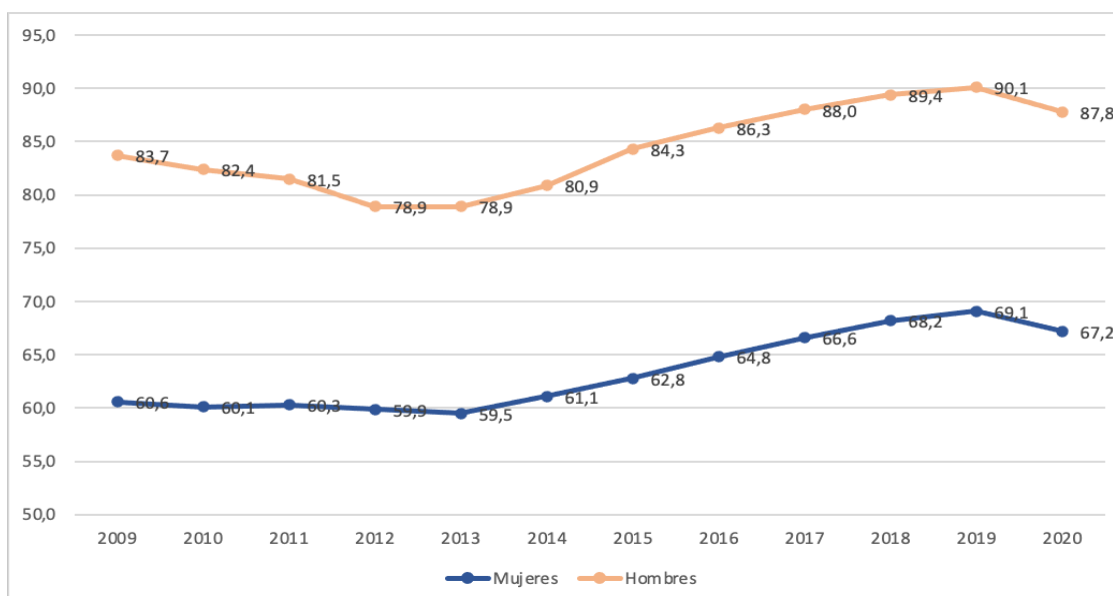
## 3.2. PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD

### 3.2.1. Análisis de las diferencias de salarios entre madres y padres

La conciliación entre la vida laboral y familiar sigue siendo más complicada para las mujeres que para los hombres, ya que el peso de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos sigue recayendo, mayoritariamente, en las mujeres. Por ello, no es sorprendente que, cuando se tienen hijos, la mujer antes que el hombre se ve forzada en ocasiones a abandonar el mercado laboral para dedicarse a su cuidado. Ello se debe en gran medida, como se comentó anteriormente, a los distintos roles fijados por la sociedad a lo largo del tiempo para hombres y mujeres.

En este sentido, según los datos de la Comisión Europea, apenas el 65,8 % de las mujeres con niños en la UE se encuentran trabajando, en comparación con el 89,1% de los hombres. Además, se da una reducción de la tasa de empleo de las mujeres en 14,3 puntos porcentuales cuando tienen hijos, al contrario, para los hombres con hijos, que aumenta la tasa de empleo en 9,6 puntos porcentuales al ser padre de un hijo menor de 6 años.

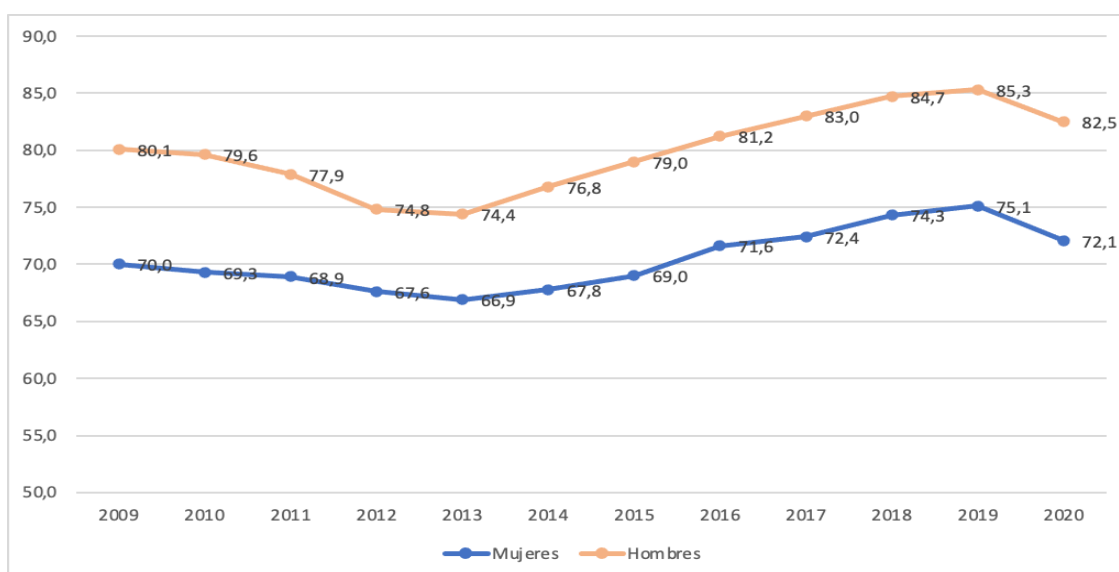
**Gráfico 6: Tasa de empleo mujeres y hombres en España con hijos menores 12 años (2009-2020)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

En el gráfico 6 se muestra la tasa de empleo de las mujeres y hombres que tienen hijos en España. Se puede ver reflejada la brecha bastante clara y amplia en la tasa de empleo entre ambos sexos cuando tienen hijos, llegando a una diferencia de casi 21 puntos porcentuales en el 2020. Y a pesar de que las tasas de empleo se han visto algo incrementadas, las diferencias entre hombres y mujeres se han mantenido relativamente constantes al igual que los datos de la UE comentados anteriormente. Es decir, las mujeres con hijos están más alejadas del empleo que los hombres con hijos.

**Gráfico 7: Tasa de empleo mujeres y hombres en España sin hijos (2009-2020)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Por otro lado, en el gráfico 7 se muestra la misma diferencia que en el anterior, pero en este caso los individuos no tienen hijos. Como se puede observar, a pesar de que ambos no tienen hijos, siguen existiendo diferencias entre las tasas de empleos, siendo estas más altas para los hombres. Por ejemplo, en el año 2020 hay una diferencia de aproximadamente 10 puntos porcentuales (82,5 frente 72,1). Mostrando así la existencia de la brecha de género en el mercado laboral a través de las diferencias en las tasas de empleo entre hombres y mujeres. Además, en comparación con el gráfico anterior, en el cual los individuos tienen hijos, se aprecia que la brecha entre hombres y mujeres sin hijos es menor que para aquellos con hijos; por lo tanto, se demuestra una que la maternidad agranda las diferencias de género ya existentes en el mercado de trabajo.

El hecho de tener hijos no solo implica diferencias de género en cuanto a la participación en el ámbito laboral, sino que también es un factor que incide en la remuneración que se recibe. Sin embargo, mientras que la brecha salarial general es una cuestión analizada con frecuencia y de la que es relativamente fácil encontrar datos a nivel agregado, no ocurre lo mismo con las diferencias salariales de hombres y mujeres con hijos en España. Por ello, para ilustrarlas es conveniente recurrir a los artículos en los que se ha estudiado esta cuestión.

De acuerdo a la literatura sobre el tema, se confirma que el hecho de tener hijos juega un papel muy importante en la brecha salarial de género (López López et al., 2018). Las mujeres sin hijos tienen unos salarios medios superiores que las que tienen hijos hasta los 43 años mientras que, los hombres que tienen hijos experimentan incrementos de sus salarios a partir de los 33 años de edad. Estas cifras evidencian la penalización por maternidad en los años de vida fértil de las mujeres y a su vez que, para los trabajadores entre los años de edad mencionados, el hecho de ser madre podría ser una gran explicación de la brecha salarial de género.

Por otra parte, en el estudio de Quinto et al. (2020), que emplea una muestra de 543.828 empleados (264.391 madres y 279.437 padres), para el período 1990-2018 se refleja, en primer lugar, que el salario medio mensual es mayor para los hombres con hijos que para las mujeres que son madres: 1.893€ frente a 1.281€. Si estos datos del salario medio mensual del periodo estudiado se transforman en una brecha salarial no ajustada (salario medio bruto de los hombres menos el salario medio bruto de las mujeres entre salarios medio bruto de los hombres), obtendremos una brecha de un 32,32%, lo que da una cifra muy elevada y superior a los datos mostrados anteriormente para el conjunto de hombres y mujeres en España.

La penalización que sufren las madres se puede ver reflejada principalmente en la caída de los ingresos tras el nacimiento de un hijo. Según las estimaciones realizadas por Quinto et al. (2020), los ingresos laborales de las mujeres en España caen un 11% en el primer año tras el nacimiento de su primer hijo. Sin embargo, esta caída no se aprecia en el caso de los padres. Además, después de pasar diez años, la diferencia de salarios antes y después de la maternidad es aún mayor. Según su estimación, la penalización por hijo es de un 28% en el largo plazo.

A modo de comparación, en países como Alemania, Austria y Reino Unido la pérdida de los ingresos de las mujeres tras diez años desde el nacimiento del primer hijo es bastante superiores a las estimaciones obtenidas para España (61, 51 y 44 por ciento, respectivamente), además de otros países con cifras inferiores como es el caso de Suiza con un 26% y Dinamarca con unas reducciones en los salarios del 21%.

Igual que ocurre al comparar hombres y mujeres en general, uno de los motivos por el que se aprecian diferencias salariales entre madres y padres está relacionado con el tiempo que dedican al trabajo remunerado. En cuanto a los días trabajados en un mes, los hombres pasan una media de cinco días más en el trabajo que las mujeres (Quinto et al., 2020). Cabe destacar que, las mujeres con estudios universitarios trabajan más días que las que no tienen estudios universitarios.

Parte de las diferencias en el tiempo de trabajo entre madres y padres puede explicarse por las excedencias laborales, que consisten en la decisión que toma un trabajador para proceder a suspender el contrato de trabajo de manera temporal. La más común y la que más afecta a la brecha salarial de género es la excedencia para el cuidado de hijos. En España la duración máxima es de tres años a partir del nacimiento del hijo. Durante el primer año de excedencia se conserva el mismo puesto de trabajo, pasado este tiempo solo se garantiza la incorporación a un puesto de similares características.

Como ya se ha mencionado, en su mayoría son las mujeres las que adquieren las responsabilidades del cuidado de sus hijos, lo cual se ve reflejado en los datos de las excedencias adquiridas por cuidado de hijos. En concreto, según los datos del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, en el año 2020 las madres representaron el 88,99% de las excedencias por esta razón (38.467 mujeres frente a 4.759 hombres), lo que da a entender claramente que hoy en día siguen siendo las mujeres las que toman la decisión de cesar su relación temporalmente con la empresa en la que trabaja para cuidar de los hijos. De acuerdo a los datos de los años anteriores,

la excedencia por el cuidado de hijos en el año 2010 fue del 95,48%, es decir, a pesar de que la evidencia muestra claramente cómo siguen siendo son las mujeres las que obtienen las excedencias para cuidar de sus hijos, los porcentajes han disminuido algo.

El problema que supone la salida del mercado de trabajo sea abandonando el puesto de trabajo anterior o solicitando una excedencia, es que, cuando las mujeres interrumpen su actividad laboral tras el nacimiento de un hijo, esto reduce sus salarios temporalmente (Baum, 2002), lo que contribuye a agrandar la brecha salarial frente a los hombres. Sin embargo, estos efectos se eliminan si las madres recuperan el mismo empleo que tenían antes de tener al hijo. Además, los efectos son temporales y no se mantienen pasados más de dos años después de la vuelta al trabajo.

En lugar de solicitar una excedencia, una alternativa para poder asumir el cuidado de los hijos sin abandonar por completo el mercado de trabajo es trabajar a tiempo parcial. Como refleja el informe España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo (Ministerio de la Presidencia, 2021), al tener el primer hijo una gran parte de las mujeres deciden reducir sus jornadas laborales, algo que no hacen los hombres. Esta situación se refleja en la Tabla 4.

**Tabla 4: Ocupados a tiempo parcial por número de hijos. España y UE-27 (2017-2020)**

	España				UE-27			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
<b>Sin hijos</b>								
Hombres	9,2	8,2	7,8	8,3	8,3	7,9	8	8,2
Mujeres	18,9	20,9	19,2	18,5	21,9	21,4	21,1	20,9
<b>1 hijo</b>								
Hombres	5,9	4,5	5,3	4,1	5,1	4,8	5,1	5,2
Mujeres	24,9	26,3	26,2	24,3	30	29,8	29,7	28,9
<b>2 hijos</b>								
Hombres	4,2	2,8	3,3	3,5	4,7	4,4	4,4	4,5

Mujeres	27,5	26,1	27,2	25,6	35,8	34,6	35	34,6
<b>3 hijos o más</b>								
Hombres	4,8	3,4	4,4	4,8	6,2	6,2	6,2	6,6
Mujeres	33,3	27,5	25,6	25,1	41,3	40,6	41	40,5

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Como se puede observar, el porcentaje de mujeres sin hijos con empleo a tiempo parcial en el año 2020 en la UE-27 es algo más alto que en España (20,9% frente a 18,5%), frente a un porcentaje de hombres sin hijos similares en ambos casos (8,2% frente a 8,3%). Esto implica una diferencia entre trabajadores de ambos géneros de 10,2 puntos porcentuales en España y 12,7 p.p para la UE-27. Por otro lado, si se contempla el caso de tener 3 o más hijos, la diferencia entre hombres y mujeres pasa a ser mucho mayor, 20,3 p.p y 33,9 p.p respectivamente, presentando un alto porcentaje para las mujeres a nivel europeo. Esto puede deberse a que, en algunos países, como es el caso de los Países Bajos, donde un 74% de las mujeres trabajan a tiempo parcial.

En cualquier caso, lo más llamativo de las cifras de la tabla 4 es que el trabajo a tiempo parcial de los hombres se reduce una vez tienen hijos; sin embargo, para el caso de las mujeres aumenta a la hora de tener hijos, evidenciando que ellas reducen sus horas trabajadas para poder dedicarse más a los cuidados.

Por otro lado, comparando los porcentajes a tiempo parcial de las mujeres europeas y españolas, se puede ver que en España los porcentajes son parecidos independientemente del número de hijos, mientras que en Europa el tiempo parcial femenino aumenta con el número de hijos. El tiempo parcial en España puede estar relacionado más bien con la maternidad en sí misma que con el número de hijos, al no disponer de opciones como la flexibilidad de horarios, cuidados de hijos gratuitos, etc. Para el caso de Europa estos valores pueden decirnos o que la penalización es mayor o que hay más flexibilidad y más posibilidades de empleos para acogerse a este tipo de jornadas y hacerlos compatibles con los roles de cuidados.

En esta caída de la jornada laboral de las mujeres con hijos en España tiene una gran influencia la jornada escolar (Ferrero et al., 2022), especialmente para el caso de los hogares con niños entre los 3 y 12 años (en esas edades las familias se ven más afectadas en términos de conciliación). Si la jornada escolar es inferior a la laboral, los padres deben encontrar el tiempo a dedicar a esos menores, ya que en las últimas décadas se ha incrementado la participación laboral femenina; antes de esta incorporación, eran las mujeres las que se podían encargar directamente del cuidado de sus hijos.

Además, en este estudio se estima que, en los hogares con hijos dentro de ese rango de edad, se presenta una brecha de los ingresos laborales entre ambos géneros. Sin embargo, cuando los

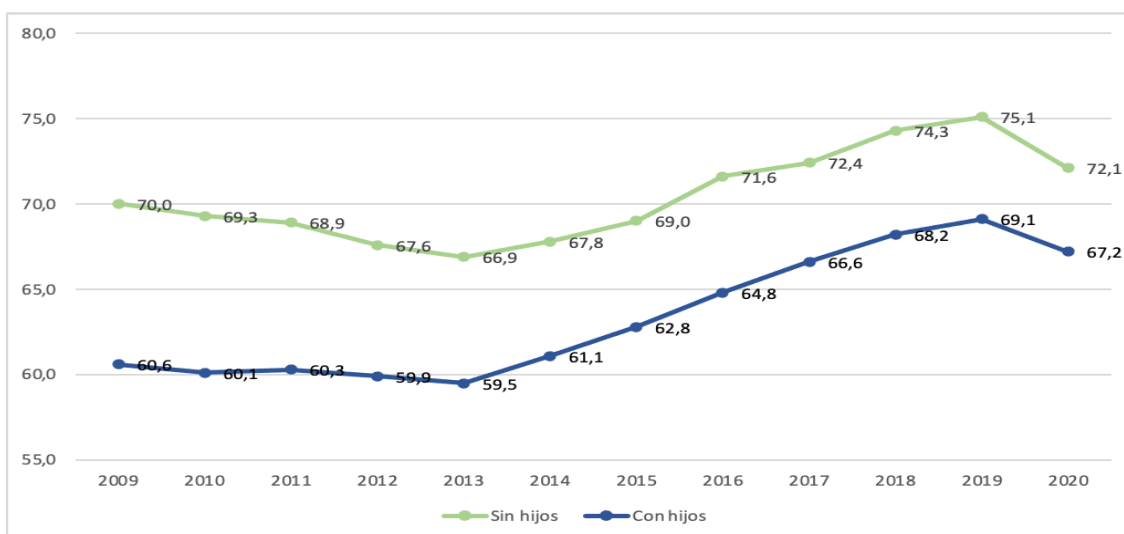
hijos tienen una jornada escolar matinal (25-30 horas semanales), tanto hombres como mujeres obtienen unos ingresos menores que los hogares con hijos en jornada escolar completa (superior a 30 horas a la semana). La brecha de género de los ingresos brutos (en términos relativos), pasa de ser un 32,9% para los padres con hijos con jornadas escolares más largas, a rozar el 39% para aquellos que pasan menos horas en el centro educativo. Además, cabe destacar que cuanto menor es el nivel de renta del hogar mayor es la probabilidad de una jornada escolar matinal, lo que da lugar a una acentuación mayor de la brecha salarial entre madres y padres.

En definitiva, una jornada escolar amplia además de reducir la brecha de género de los ingresos brutos, favorece a su vez un aumento del empleo femenino, lo que da lugar a mayor igualdad social e igualdad de género tanto en hogares de distinto nivel educativo y dentro de los propios hogares (Ferrero et al., 2022).

### 3.2.2. Análisis de las diferencias salariales entre madres y no madres

Como se comentó anteriormente, la penalización por maternidad también se puede reflejar a través de las diferencias laborales existentes entre mujeres sin hijos y con hijos. La primera diferencia entre estos dos colectivos de nuevo se aprecia en sus tasas de empleo.

**Gráfico 8: Tasa de empleo mujeres en España sin hijos/con hijos menores de 12 años (2009-2020)**

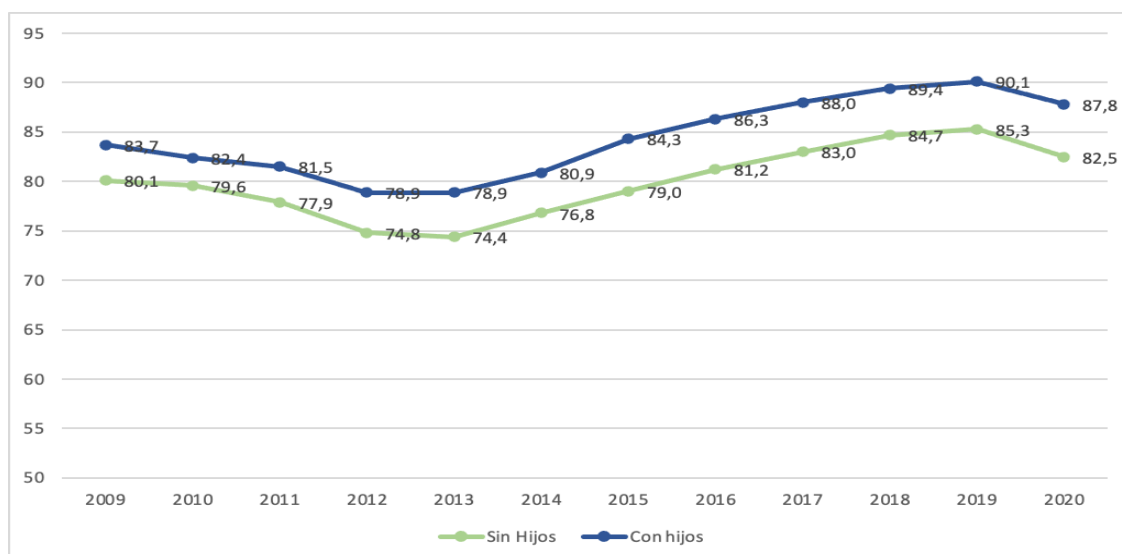


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Como se puede observar en el gráfico 8, existen ciertas diferencias en las tasas de empleo en España para las mujeres que no tienen ningún hijo y para aquellas que sí los tienen. Por ejemplo, para el año 2020 hay una diferencia en la tasa de empleo de casi 5 puntos porcentuales (72,1% frente a un 67,2%). Es decir, se puede evidenciar que las mujeres a la hora de tener hijos centran más su atención en las responsabilidades de cuidado que en el empleo.



**Gráfico 9: Tasa de empleo hombres en España sin hijos/con hijos menores de 12 años (2009-2020)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Para contrastar con la tasa de empleo de las mujeres con hijos y sin hijos se ha realizado el gráfico con los mismos datos para los hombres. Como se puede observar, siguen una trayectoria laboral similar en ambas situaciones, sin embargo, la tasa de empleo es algo superior en todos los años para los hombres con hijos que para aquellos sin hijos. Fenómeno contrario al de las mujeres con hijos que, como ya visto anteriormente, tienen tasas de empleos menores a las mujeres sin hijos, agravando así la brecha de género laboral en general. Por lo que se podría deducir, una vez más, que son las mujeres las que asumen las tareas domésticas y de cuidados, mientras que los hombres continúan trabajando para así ser la fuente principal de ingresos del hogar en muchas ocasiones. Es decir, la paternidad también contribuye a que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres sea mayor.

Uno de los factores más llamativos y curiosos que se debe tener en cuenta, según la literatura, a la hora de analizar la brecha salarial entre madres y padres y posiblemente también las diferencias en las tasas de empleo que se acaban de mostrar son los comportamientos en el desplazamiento entre el lugar de residencia y el trabajo. Según los estudios realizados en esta materia (Skora et al., 2020) las mujeres, por término medio, se desplazan menos que los hombres. La distribución desigual de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos entre las parejas es una de las principales causas de las diferencias de género en los desplazamientos al trabajo.

Primeramente, se ha demostrado que las distancias de desplazamiento de las mujeres son más cortas una vez que son madres (reducción del 33%), mientras que no encontraron un efecto negativo asociado a la paternidad en la distancia de desplazamiento de los hombres. Por otra parte, las madres que reducen su distancia de desplazamiento tras la transición a la maternidad muestran una mayor penalización salarial (-18,4%), en comparación con las madres que mantienen la misma distancia de desplazamiento al empleo (-8,7%). Por último, la penalización

salarial para las madres que cambian a un trabajo más cercano a su lugar de residencia se puede explicar en parte por la pérdida de capital humano específico de la empresa. Además, la penalización salarial por los desplazamientos es consecuencia de que ellas aceptan trabajos menos adecuados a su perfil de competencias y se trasladan a empresas más pequeñas (Skora et al., 2020).

En este contexto, se ha sugerido que los desplazamientos más cortos reflejan un mercado laboral espacialmente más restringido, es decir, viene acompañado de una mayor dificultad para encontrar trabajos bien pagados y de estancarse en su carrera profesional. Por tanto, es otro elemento que permite explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres con hijos.

En términos salariales, según el estudio de Gough y Noonan (2013), los salarios de las madres son menores que los de las mujeres sin hijos, y se estima que la penalización por maternidad está entre el 5 y el 10 por ciento por hijo. Las diferencias en el historial laboral y las horas de trabajo explican gran parte de esta brecha salarial, pero, como ocurre con la brecha salarial de género, una gran parte queda sin ser explicada. Este residuo se estima que se debe a diferencias no observadas como pueden ser el esfuerzo en el trabajo, productividad y compromiso laboral.

Por otro lado, según las estimaciones realizadas por Cukrowska-Torzewska y Matysiak (2020) basadas en 208 efectos salariales de tener un hijo y 245 efectos salariales del total de hijos, encuentran que la penalización por maternidad entre madres y no madres es alrededor del 3,6 y 3,8 por ciento.

En el estudio realizado por Fernández-Kranz et al. (2013) se hizo un análisis con datos de la seguridad social española, cubriendo la historia laboral de los empleados desde 1985 hasta 2006. La evidencia señala que en España no se favorece a aquellos trabajadores que son padres y aún menos a las madres, teniendo España una de las tasas de empleo femeninas más bajas de la OCDE. Además, el permiso de maternidad era más corto en España que en la mayoría de los países europeos (aproximadamente unas nueve semanas menos de permiso).

En dicho análisis realizan la comparación siempre entre madres y no madres y se revelan varias cosas. En primer lugar, la reducción de un 9% de los ingresos por maternidad, que como se ha mencionado anteriormente puede deberse a menor experiencia laboral, cambio a un trabajo a tiempo parcial. En segundo lugar, que las "futuras madres" experimentan aumentos de ingresos varios años antes de tener un hijo. Esta ventaja cae justo después del nacimiento y tarda unos nueve años en recuperar los niveles anteriores, demostrando que las pérdidas salariales perduran en el tiempo. Por último, se muestra que la brecha salarial por maternidad se debe a las mujeres que trabajan en el mercado laboral primario, debido a que cambian de empleador para trabajar a tiempo parcial o acumulan menos experiencia por la solicitud de excedencias laborales.

En esta reducción del 9% de los salarios anuales de las mujeres que deciden ser madres (Fernández-Kranz et al., 2013), dos tercios de esta diferencia de ingresos se explican por el empleo a tiempo parcial, ya que la penalización por maternidad disminuye al 3,5% después de controlar esta situación de empleo. Por otro lado, una vez que se controla la experiencia, la diferencia se

reduce hasta el 2,8%. Esto da a entender que la experiencia laboral supone una reducción adicional del 7% de la penalización de los ingresos totales por maternidad entre las madres españolas. Si se añaden otros controles laborales, la diferencia se reduce aún más, aunque en una cantidad algo menor. Sin embargo, una de las posibles razones por las que existe una diferencia de ingresos entre madres y no madres, es que las mujeres con hijos seleccionan empresas que pagan salarios más bajos. Esto se da en casos en los que las madres optan por trabajos favorables a la familia que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral que a su vez pagan salarios más bajos.

Por otra parte, el estudio desarrollado por Molina et al. (2008) también observa las diferencias salariales entre las mujeres con y sin hijos para el caso de España. Los resultados del estudio revelan varias cosas: en el caso de dos mujeres con el mismo nivel educativo y características laborales, la mujer que es madre recibiría un salario inferior a aquella que no lo es. Por otro lado, parte de la penalización puede venir explicada por algún tipo de discriminación salarial hacia las madres o por el hecho de que las madres ejercen menos esfuerzo en el trabajo. Por la parte de la discriminación, los autores destacan esto como un fenómeno específico de los países mediterráneos, habiendo una existencia de división sexual tradicional del trabajo remunerado y no remunerado, especialmente de las tareas de cuidado y del hogar que siguen siendo en su mayoría responsabilidad de la mujer.

Para concluir, a modo de curiosidad, cabe señalar que, en función de las estimaciones existentes sobre este tipo de penalización sobre las mujeres, existen diferencias entre países. De hecho, se demuestra que esta penalización es mayor en los países en vías de desarrollo que en los países desarrollados. Sin embargo, a nivel global, cuantos más hijos tiene una mujer, mayor es la brecha. No obstante, existe también diferencia entre el número de hijos que se tiene, ya que aquellas mujeres que solo tienen un hijo no experimentan grandes diferencias con los salarios de las mujeres sin hijos (Grimshaw y Rubery, 2015).

#### **4. MEDIDAS DE POLÍTICA**

La desafortunada situación de desigualdad en los salarios que se ha expuesto y analizado en los apartados anteriores da lugar a menos dinero recibido en el presente por las mujeres, debido a un menor número de horas pagadas trabajadas, un incremento en las interrupciones durante la carrera laboral (por las responsabilidades de cuidado) y, por supuesto, a una brecha salarial de género que puede tener parte de su origen en menores oportunidades laborales. Pero a su vez, las mujeres tendrán menos dinero en el futuro, como puede ser por la repercusión de esta situación en las pensiones de jubilación, por lo que tendrán menos capacidad para ahorrar e invertir.

Abordar esta brecha salarial en general, y reducir las dificultades laborales de las madres trabajadoras en particular, es uno de los objetivos prioritarios que marca la UE dentro de su Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025. Algunas de las medidas que está tomando la UE son las siguientes:

- Una estrategia europea, teniendo en cuenta tanto el cuidado de los niños como de los más ancianos, para favorecer la participación de la mujer en el mercado laboral.
- Una norma para la conciliación de la vida laboral y familiar incluyendo 10 días de paternidad retribuidos, 2 meses de paternidad pagados para cada progenitor, introducir una licencia del cuidador y más flexibilidad del trabajo para padres y cuidadores de niños hasta los ocho años.
- Aumentar a un mínimo del 40% de miembros no ejecutivos en los consejos de administración de las empresas europeas del sexo que esté menos representado en ellos.
- Por último, una mayor transparencia en los salarios, de modo que se asegure un pago más igualitario para luchar contra la discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Además, y teniendo en cuenta la pandemia del Covid-19 y los efectos que ha tenido sobre la desigualdad, se requiere una reducción de la brecha salarial en general a través de la valoración de las habilidades y esfuerzos de las mujeres, una distribución equitativa de las responsabilidades del cuidado y por supuesto una mayor transparencia salarial.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el empleo como en la ocupación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras. Especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introducido por el citado real decreto-ley.

Pese a que el desarrollo de las auditorías está vinculado al mandato contenido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se entiende que, sin perjuicio de su ubicación, tanto material como instrumentalmente, la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia y así se pone de manifiesto en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014.

Al margen de luchar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, y en relación con la primera medida de la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la UE mencionada anteriormente, cabe señalar el papel que juegan las guarderías, el elevado coste de las que son

privadas y la poca disponibilidad que hay de aquellas que son de carácter público, normalmente debido a los recortes presupuestarios realizados en esta materia. Esto acentúa los problemas en la conciliación de la vida laboral y familiar y, a su vez, afecta a la penalización por maternidad.

En España hay una insuficiente oferta de guarderías públicas y el elevado coste de las privadas hace que muchas familias no puedan costearlas. Según los datos del INE en el año 2019, un 42,7% de los niños menores de 3 años no asistieron a centros de cuidado infantil, dando a entender que a estos niños los cuidan sus padres u otros familiares. Además, con los datos del 2016, se reflejó que un 54,6% de los hogares asumieron todo el coste y un 22,5% asumieron una parte del coste de los pagos de los centros de cuidado infantil, reflejando así el bajo porcentaje que hay de guarderías públicas, ya que se reveló un elevado porcentaje de hogares que deben asumir el coste íntegro de estos centros. Asimismo, según los datos del alumnado matriculado en Educación Infantil en el curso 2019-2020, el total de alumnos matriculados en los centros privados fue de 225.439 frente a 244.319 alumnos en centros públicos. Es decir, casi la mitad de los niños sin escolarización obligatoria que acudieron a algún centro, lo hizo a uno de titularidad privada.

Mejorar esta situación es de suma importancia para mejorar las perspectivas laborales de las madres, ya que, como se ha dicho en diferentes ocasiones anteriormente, ellas son las que asumen los cuidados de los hijos en mayor medida. Según las estimaciones realizadas por Nollenberg y Rodríguez-Planas (2015), con datos transversales de la Encuesta de Población Activa española de 1987 a 1997, las estimaciones implican que la oferta de guarderías públicas aumentó el empleo materno en un 9,6% a principios de los años noventa y se calcula que dos madres accedieron al empleo por cada diez niños adicionales inscritos en guarderías públicas.

Esto da a entender que, si hubiese una mayor oferta de guarderías públicas y esto se tuviese en cuenta como una medida prioritaria de política, las madres quizás no tendrían que interrumpir sus carreras laborales y podrían mantener a su vez la experiencia y antigüedad, lo que posiblemente se traduciría en mejores salarios para las madres y contribuiría de alguna manera a reducir la penalización por maternidad.

Además de una mayor disponibilidad de centros de cuidado infantil de carácter público, también se debería avanzar en materia de corresponsabilidad familiar, así como luchar contra los estereotipos sobre los diferentes roles en función del género, como son las responsabilidades de cuidado, la autolimitación de las mujeres en sus carreras laborales... ya que estas influencias culturales son una de las causas explicativas que más afectan a la brecha salarial. De este modo, ahora que las mujeres se han incorporado más al trabajo remunerado, también puedan dedicarse de igual manera que los hombres a otras actividades, aparte de asumir las responsabilidades domésticas y de cuidados. Según los datos del INE (2016), las mujeres dedicaban unas 38 horas semanales al cuidado o educación de sus hijos en comparación a la media de 23 horas que le dedicaban los hombres y en cuanto a las tareas del hogar se reflejan también diferencias entre mujeres y hombres (20 y 11 horas semanales respectivamente). Por tanto, a pesar de que se haya avanzado algo en materia de igualdad de género en comparación con otros años, el reparto en las tareas domésticas y el cuidado de hijos sigue estando algo desequilibrado entre la mayoría de las

familias. Ello influye en la situación laboral de las mujeres en general, y se traduce, de manera más específica, en diferencias salariales entre hombres y mujeres, diferencias que, como se ha mostrado, tienen parte de su origen en la penalización por maternidad.

Por otro lado, también se podrían incluir medidas que opten por mejorar la flexibilidad horaria u optar por el trabajo presencial con teletrabajo una vez se tienen hijos y cuando la mujer lo crea necesario para compaginarlo con las responsabilidades de cuidado, lo que también daría lugar a reducir los desplazamientos que como ya mencionado, también es un factor que afecta negativamente a la brecha salarial.

## **5. CONCLUSIONES**

El fin último de este TFG ha sido demostrar la necesidad de profundizar en la problemática de las brechas salariales de género, ya que, a pesar de que las mujeres han conseguido una mayor participación en el mercado laboral, aún parecen existir ciertos obstáculos que hacen que no exista una plena igualdad entre hombres y mujeres.

Como se ha mostrado a lo largo del trabajo, la brecha salarial de género no ajustada, que mide la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres con independencia de las diferencias que existen entre ellos, no tiene en la actualidad la misma dimensión que años atrás, aunque sigue presentando unos niveles bastantes elevados, tanto en el conjunto de la Unión Europea (13%) como en España (9,4%).

La brecha salarial también se puede calcular de forma ajustada, teniendo en cuenta en este caso algunos factores y características que diferencian a los hombres y a las mujeres y que dan lugar a esas diferencias salariales entre ellos. Algunas de estas características, como son las diferentes tasas de empleo a tiempo parcial, las ocupaciones de los trabajadores en distintas ramas de actividad, las ocupaciones de las mujeres en los distintos puestos de trabajo, etc., acentúan la dimensión de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, también hay algunos factores que afectan de manera negativa a la brecha, reduciendo su dimensión, como la educación o el tamaño de la empresa para el caso de España.

A pesar de que las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres están explicadas por algunos de estos factores, como se ha demostrado a lo largo de este trabajo, el análisis realizado se ha centrado principalmente en uno de ellos: la penalización por maternidad. Como se muestra en el análisis realizado, el hecho de ser madre, por una parte, da lugar a diferencias en los ingresos salariales entre hombres y mujeres con hijos, que, según las estimaciones disponibles, se aproxima a una reducción del 11% de los ingresos de las mujeres tras el nacimiento del primer hijo, así como una penalización por maternidad a largo plazo alrededor del 28%. Además, con los datos disponibles sobre los salarios medios de madres y padres se obtienen una brecha salarial no ajustada de aproximadamente un 32%.

Esta penalización por maternidad está vinculada parcialmente a la falta de participación de los hombres en los roles de cuidado de los hijos y en las labores domésticas, que siguen siendo en

su mayoría responsabilidad de la mujer: una vez las mujeres tienen hijos, son ellas las que toman el compromiso de dedicarse mayoritariamente a su cuidado, mientras los hombres pasan a obtener la responsabilidad de ser la principal fuente de ingresos de la familia. Dicho fenómeno se puede ver reflejado, por ejemplo, en los datos analizados de las tasas de empleo de hombres y mujeres en España con hijos, reflejando unas tasas de empleo mucho más elevadas para ellos (67,2 frente a 87,8). Incluso los hombres con hijos tienen unas tasas de empleos superiores (87,8) a los hombres sin hijos (82,5), es decir, cuando los individuos no tienen hijos las diferencias entre hombres y mujeres son menores, demostrando así que la maternidad es un factor que acentúa la brecha salarial de género.

Por otra parte, la penalización por maternidad supone no solo que existan diferencias entre los salarios hombres y mujeres con hijos, sino que también aparecen dichas diferencias entre madres y no-madres. Según los estudios disponibles, se produce aproximadamente una reducción de los ingresos por maternidad del 9% una vez que la mujer tiene el primer hijo. Por tanto, se podría deducir que, una vez se convierten en madres, las mujeres dedican más tiempo y esfuerzo a los cuidados de sus hijos que antes, lo que acentúa, por tanto, la brecha salarial de género. Es decir, en términos retributivos, las mujeres ya no solo se ven impactadas por el simple hecho de ser mujer, sino que ser madre se convierte en una carga adicional.

Para reducir de algún modo la brecha salarial, sería de gran importancia apostar por diferentes medidas de política económica. Una de ellas podría ser un aumento de las guarderías públicas, para que las familias que no se puedan permitir el pago de guarderías privadas tengan la posibilidad de dejar a sus hijos en guarderías públicas mientras ambos padres trabajan. También podría tener relevancia el aumento de la duración de la jornada escolar, ya que esto favorecería jornadas laborales más amplias. Asimismo, se podría dar opción al teletrabajo para compaginarlo con el cuidado de los hijos, ya que la literatura demuestra que, en ocasiones, las mujeres que son madres cambian de empleo para reducir la distancia que deben recorrer para ir a trabajar, lo que parece penalizarlas salarialmente. De esta manera, tanto hombres y mujeres podrían dedicar más tiempo a sus trabajos, así como a la realización de otras actividades.

Resulta evidente que la brecha salarial sigue siendo un problema actual, que provoca situaciones desfavorables para las mujeres y sobre todo para aquellas que son madres. En definitiva, resulta imprescindible apostar por diferentes medidas y luchar por cambiar los roles adoptados en nuestra sociedad entre los distintos género para que, de algún modo, se promueva una distribución más igualitaria de los salarios, de los puestos de trabajo y un mejor reparto en las tareas de cuidado del hogar entre hombres y mujeres, ya al ser estas las razones que mayormente afectan a la brecha salarial, se podría lograr que la igualdad de género dejase de ser un problema socioeconómico en la sociedad.

## **6. BIBLIOGRAFÍA**

Baum, C. L. 2002. "The Effect of Work Interruptions on Women's Wages." *Labour* 16(1):1-36

Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 75(299), 493-517.

Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.

Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88, 102416.

De Quinto, A., Hospido, L., & Sanz, C. (2020). The child penalty in Spain. *Banco de España Occasional Paper*, N° 2017.

European Commission. Equal Pay? Time to close the gap! (2021, octubre). [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/equal\\_payday\\_factsheet.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equal_payday_factsheet.pdf)

Escot Mangas, L., & Fernández Cornejo, J. A. (2006). Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, (7), 321-368.

Ferrero, M., Gortazar, L., & Martínez, Á. (2022). Jornada escolar continua: Cómo la pandemia está acelerando un modelo social y educativo regresivo. *EsadeEcPol-Center for Economic Policy*.

Fernández-Kranz, Lacuesta, A. & Rodríguez-Planas, N. (2013). The motherhood Earnings Dip: Evidence from Administrative Records. *Journal of Human Resources* 48(1): 169-197.

Gough, M., & Noonan, M. (2013). A review of the motherhood wage penalty in the United States. *Sociology Compass*, 7(4), 328-342.

Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence. The international Labour Office. *Conditions of Work and Employment Series*. Geneva.

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

López López, M. T., González Hincapié, V., Sánchez Fuentes, A. J., & Prieto Rodríguez, M. (2018). ¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Informe Técnico. Editorial CINCA.

Martín de Cabiedes Arranz, S. (2021). Brecha y penalización salarial por maternidad. Variables explicativas. (Trabajo fin de grado, Universidad Pontificia Comillas). <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/46523/TFG%20-%20Martin%20de%20Cabiedes%20Arranz%2C%20Sonsoles.pdf?sequence=3&isAllowed=y>



Ministerio de la Presidencia (2021): España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo, Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.). Madrid.

Molina, J. A., & Montuenga, V. M. (2009). The motherhood wage penalty in Spain. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(3), 237-251

Moreno Bellido, J. (2017). Penalización por maternidad en el mercado laboral. (Trabajo fin de grado, Universidad de Zaragoza). <https://zaguan.unizar.es/record/63826/files/TAZ-TFG-2017-4348.pdf>

Nollenberger, N., & Rodríguez-Planas, N. (2015). Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: Quasi-experimental evidence from Spain. *Labour Economics*, 36, 124-136.

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (2020). Boletín Oficial del Estado, 272, sec. I, de 14 de octubre de 2020, 87503 a 87513. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

Skora, T., Rüger, H., & Stawarz, N. (2020). Commuting and the motherhood wage gap: Evidence from Germany. *Sustainability*, 12(14), 5692.