



BLOQUE V:
**Las trayectorias profesionales
de las mujeres en la CM
y efectos de la maternidad**

**Diferencias entre mujeres
y hombres en el
Mercado de Trabajo de la
Comunidad de Madrid**



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejera de Economía, Hacienda y Empleo

Viceconsejero de Economía y Empleo

Directora General del Servicio Público de Empleo

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Estrategia y Evaluación de las Políticas de Empleo

ELABORACIÓN

ANALISTAS FINANCIEROS INTERNACIONALES, S.A. (AFI)

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Diferencias entre mujeres y hombres en el Mercado de Trabajo de la Comunidad de Madrid. BLOQUE V: Las trayectorias profesionales de las mujeres en la CM y efectos de la maternidad

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2023

Edita
Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2023
Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf
Publicado en España - Published in Spain



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Índice

1. Bloque V: Las trayectorias profesionales de las mujeres en la CM y efectos de la maternidad.....	4
1.1.Evidencias de la brecha de género en el cuidado de hijos/as.....	4
1.2.Metodología del análisis del efecto de la maternidad	7
1.3.Descripción de los datos empleados: MCVL.....	8
1.4.Resultados	10
1.5.Medidas propuestas para reducir la brecha salarial de género causada por la maternidad	15

1. Bloque V: Las trayectorias profesionales de las mujeres en la CM y efectos de la maternidad

Como se pone de manifiesto en los bloques anteriores, pese al esfuerzo en reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, esta persiste hoy en día. La desaparición progresiva de las diferencias educativas, así como las políticas antidiscriminatorias, sugieren que la persistencia de la brecha de género tiene su origen en otra parte.

Así, recientemente, numerosos estudios se han centrado en explorar el efecto de la maternidad en las carreras profesionales de las mujeres. Estos análisis han evidenciado cómo la brecha de género en los cuidados deriva en un importante efecto negativo en las trayectorias profesionales de las mujeres tras la maternidad. En comparación con los hombres, los estudios observan como las mujeres tienden a asumir en mayor medida el cuidado de los/as hijos/as, disminuyendo sus horas trabajadas y su participación en el mercado laboral.

En línea con estas últimas investigaciones, el bloque V pretende medir el efecto de la maternidad en las trayectorias de las mujeres en la Comunidad de Madrid y España. De esta forma, en primer lugar, se hace hincapié en las evidencias existentes respecto a la brecha de género en los cuidados de los/as hijos/as en la Comunidad de Madrid y en España. A continuación se introduce la metodología de los estudios de eventos ("*Event Study*"), empleados para comparar las trayectorias profesionales tras la maternidad y la paternidad de mujeres y hombres. Por último, y tras mencionar la muestra empleada, este bloque presenta los resultados del análisis, es decir, el efecto de la maternidad sobre los ingresos laborales (aproximados por las bases de cotización), las horas trabajadas, la parcialidad y los ingresos por hora.

1.1. Evidencias de la brecha de género en el cuidado de hijos/as

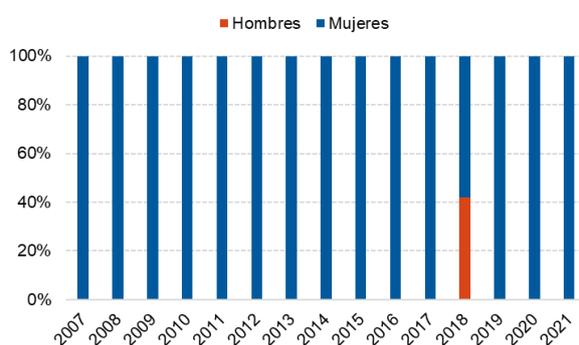
Antes de examinar el efecto de la maternidad sobre las trayectorias profesionales de las mujeres, se ha de contextualizar este análisis respecto al rol adoptado por las mujeres en contraposición a los hombres tras el nacimiento de un/a hijo/a. Así, los datos disponibles muestran cómo en la Comunidad de Madrid las excedencias por el nacimiento de un hijo/a suelen ser mucho más habituales entre las mujeres que entre los hombres, a pesar de que menos del 1% del total de la población ocupada recurra a esta excedencia. En este sentido, según los datos de la Encuesta de Población Activa, a excepción del año 2018 y por motivos ligados a la baja representatividad de la muestra a nivel autonómico, entre el 2007 y 2021, la práctica



totalidad de las excedencias por el nacimiento de un/a hijo/a en la Comunidad de Madrid recayeron sobre las mujeres.

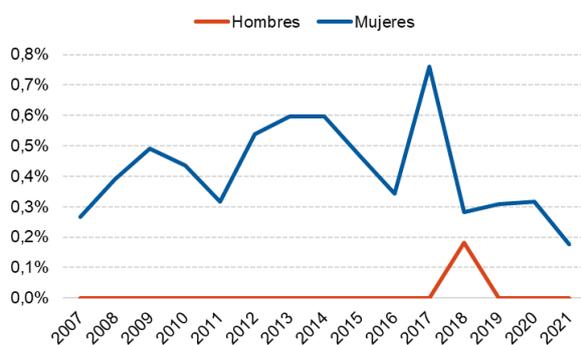
Con todo, la Comunidad de Madrid no es una excepción dentro de España, ya que se observa este mismo patrón en el conjunto del país. Del mismo modo, la comparativa con el conjunto nacional revela que la proporción de mujeres ocupadas que se acogen a este tipo de excedencia en la Comunidad de Madrid es similar a la del total nacional.

Distribución por sexo de los ocupados en la CM en excedencia por el nacimiento de un hijo/a (% total excedencia)



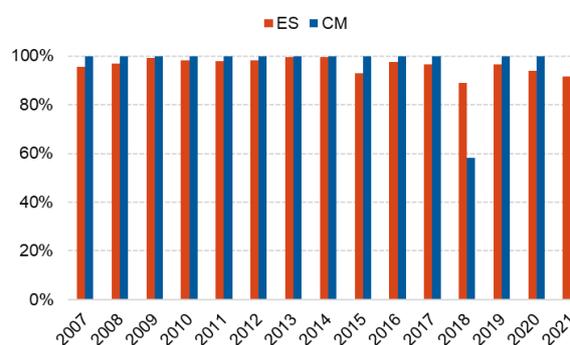
Fuente: Afi, INE (microdatos anuales)

Ocupados en la CM en excedencia por el nacimiento de un hijo/a por sexo (% total ocupados)



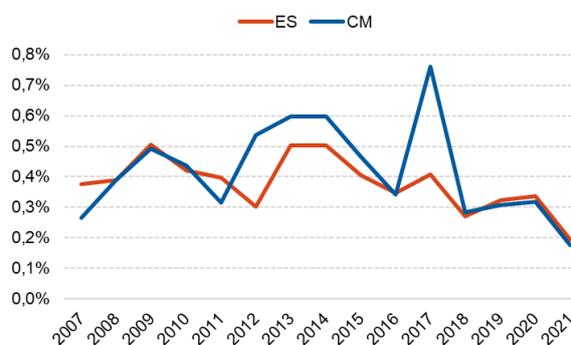
Fuente: Afi, INE (microdatos anuales)

Proporción de ocupadas en la CM y ES en excedencia por el nacimiento de un hijo/a respecto al total de estas excedencias (% total excedencia)



Fuente: Afi, INE (microdatos anuales)

Ocupadas en la CM y ES en excedencia por el nacimiento de un hijo/a (% total ocupados)



Fuente: Afi, INE (microdatos anuales)

Estos datos vienen a reflejar la distinta concepción dentro de la sociedad española del rol de la mujer en el cuidado de los/as hijos/as. Como se desprende de la encuesta ISSP 2012¹, tanto en la Comunidad de Madrid, como en España, la mayoría de los encuestados cree que el periodo de baja remunerada por el nacimiento de un/a hijo/a debería recaer en su mayor parte sobre la mujer. Solamente el 33,5% de

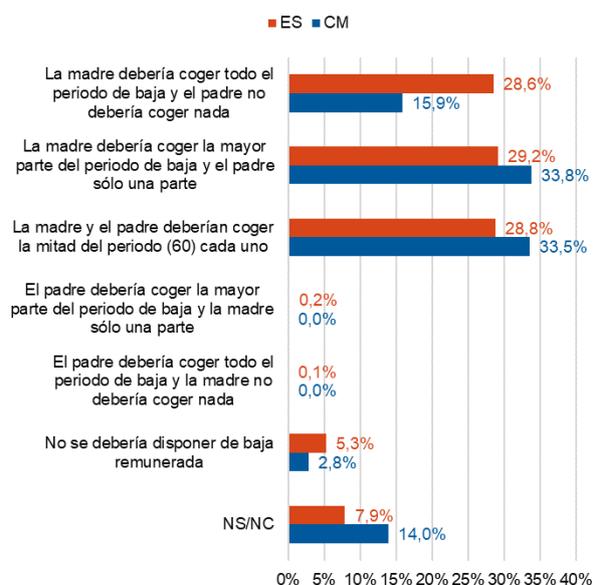
¹ ISSP Research Group (2016). International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5900 Data file Version 4.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.12661>.



los encuestados en la Comunidad de Madrid y el 28,8% en el conjunto del país piensan que la baja debería repartirse a partes iguales entre mujeres y hombres.

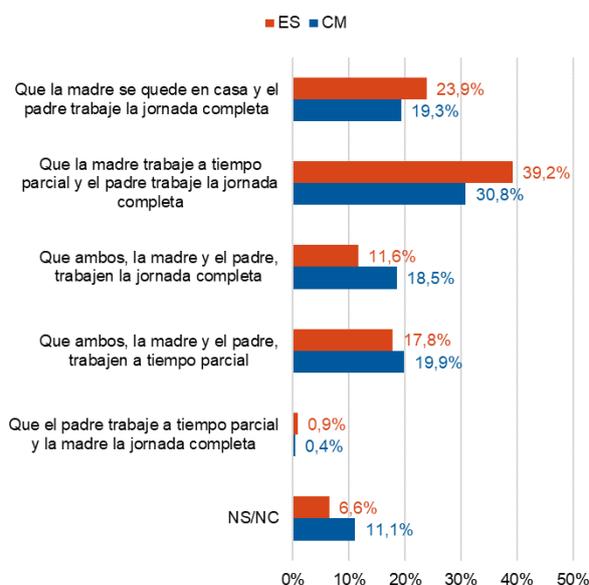
Esta concepción sobre el cuidado de recién nacidos persiste en la etapa preescolar. Según la misma encuesta, en la Comunidad de Madrid y en España la mayoría de los encuestados también piensa que mientras el/la hijo/a sea menor de 6 años (edad preescolar) la mujer no debería trabajar o debería hacerlo a tiempo parcial, lo que en cierto modo está en consonancia con los resultados obtenidos en los capítulos anteriores.

**Respuestas en ES y CM a la pregunta
“Piense en una pareja en la que ambas
personas trabajan la jornada completa y
tienen un/a niño/a recién nacido/a, si
ambos tuvieran unas condiciones de
trabajo similares y los dos cumplieran los
requisitos para tener la baja remunerada,
¿cómo debería dividirse el periodo de la
baja entre la madre y el padre?”**



Fuente: International Social Survey Programme, Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012

**Respuestas en ES y CM a la pregunta
“Piense ahora en una familia con un/a
hijo/a en edad preescolar (menor de 6
años). ¿Cuál de las siguientes es, en su
opinión, la mejor forma de organizar su vida
familiar y laboral?”**



Fuente: International Social Survey Programme, Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012

Todos estos datos evidencian cómo se manifiesta la brecha de género en los cuidados de los/as hijos/as. Así, el cuidado de los/as hijos/as, tanto tras su nacimiento, como en su etapa preescolar, recae mayoritariamente sobre las mujeres, limitando potencialmente su participación en el mercado laboral.



1.2. Metodología del análisis del efecto de la maternidad

Una vez que se ha evidenciado que el cuidado de hijos/as recae mayoritariamente sobre las mujeres, se puede cuantificar su efecto sobre sus trayectorias profesionales. Para ello se ha de comparar las trayectorias de las mujeres y de los hombres tras el nacimiento del primer hijo.

En línea con las investigaciones previas²³, el análisis del bloque V se basa en la metodología de estudios de eventos ("Event Study Methodology"). Así, la especificación del modelo que se pretende estimar de forma separada para hombres y mujeres que tuvieron su primer hijo entre 2002 y 2010 (incluidos en la MCVL) es la siguiente:

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

Donde el superíndice g se refiere al sexo del individuo y los subíndices i se refieren al individuo, s al año de la observación y t al periodo posterior (10 años después) o anterior (5 años antes) al nacimiento del primer hijo.

Asimismo, Y_{ist}^g se refiere a las variables de interés, que en el caso de este estudio son:

- Nivel de ingresos (aproximado por la base de cotización, ya que la MCVL que disponemos es solo de la ola de 2020, no pudiendo contar con ingresos fiscales de años anteriores).
- Horas trabajadas: variable continua.
- Parcialidad: variable dicotómica, si el contrato es parcial o no.
- Ingresos por hora trabajada.

De esta forma, el coeficiente α_j^g refleja el efecto sobre la variable de interés atribuible a cada periodo pre y post nacimiento del primer hijo (tomando como referencia el año previo al nacimiento del hijo) controlando por la edad de los individuos y el año de la observación.

Como el modelo está en niveles y no en logaritmos (para evitar eliminar las observaciones iguales a cero), para poder interpretar los resultados en términos porcentuales es necesario realizar la siguiente transformación:

$$P_t^g = \frac{\alpha_t^g}{E[\hat{Y}_{ist}^g | t]}$$

² Kleven, H. J., Landais, C., & Sjøgaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.

³ De Quinto Notario, A., Quintana, L., & Alonso, C. (2020). The child penalty in Spain. *Documentos ocasionales - Banco de España*, 17, 1-20.

Así, P_t^g capta el efecto de la maternidad y de la paternidad en el periodo t en base al año anterior al nacimiento del primer hijo, siendo $E[\hat{Y}_{ist}^g | t]$ la media en el periodo de la variable de interés controlando por la edad y el año, es decir, la media de los valores predichos por la siguiente regresión:

$$\hat{Y}_{ist}^g = \sum_k \hat{\beta}_k^g I[k = edad_{is}] + \sum_y \hat{\gamma}_y^g I[y = s] + \hat{v}_{ist}^g$$

Con todo, la diferencia entre los coeficientes para los hombres (α_t^h) y las mujeres (α_t^m) respecto a la media de los valores predichos para las mujeres es, por lo tanto, la brecha de género derivada de la maternidad (P_t), que se determina por la siguiente ecuación:

$$P_t = \frac{\alpha_t^h - \alpha_t^m}{E[\hat{Y}_{ist}^m | t]}$$

1.3. Descripción de los datos empleados: MCVL

Con el objetivo de calcular la brecha de género que produce el nacimiento del primer hijo en las trayectorias laborales de las mujeres en la Comunidad de Madrid y en España, se han empleado los microdatos de la MCVL, construyendo un panel de datos.

De estos microdatos de la MCVL (2020) se han seleccionado a los hombres y mujeres que entre 2002 y 2010 tuvieron entre 18 y 45 años (edad que a efectos de este estudio se considera fértil), teniendo a su primer hijo en este periodo, observándolos 10 años antes y 5 después del nacimiento del hijo. Asimismo, se ha empleado el domicilio de residencia de 2020 para identificar a los individuos de la Comunidad de Madrid. Por último, se han incluido las variables de interés (base de cotización, horas trabajadas, contrato a tiempo parcial y base de cotización por hora trabajada) del empleo principal de los individuos seleccionados, incluyendo únicamente a los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social.

De esta forma, la muestra resultante es de 19.246 individuos para la Comunidad de Madrid y de 130.998 individuos para el total nacional, representando las mujeres el 52% en ambos territorios.

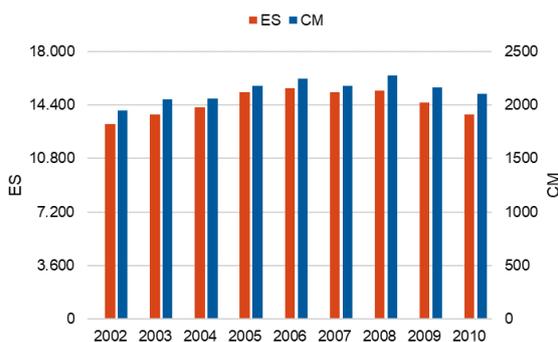
Dentro de la muestra, la distribución del año de nacimiento del primer hijo refleja un comportamiento homogéneo en las diferentes fechas analizadas, tanto en la Comunidad de Madrid, como en España.

Por otro lado, se observa que la edad media del primer hijo se sitúa en torno a los 32 años, tanto en la Comunidad de Madrid como en España, si bien los individuos madrileños tienden a tener su primer descendiente a una mayor edad, reflejando una maternidad y paternidad más tardía que la observada en España.



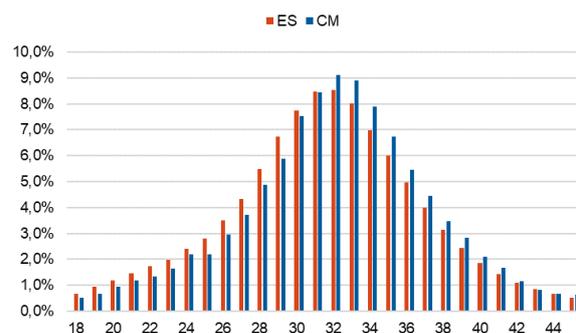
Tanto en la Comunidad de Madrid como en el total de España, la edad a la que los individuos tienen el primer hijo es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. En concreto, en la Comunidad de Madrid, la edad media a la que los hombres tienen el primer descendiente es 32,4 años, frente a los 31,3 de las mujeres; siendo de 32,4 años para los hombres y 30,5 para las mujeres en el total nacional. Por lo tanto, se puede observar como la maternidad en la Comunidad de Madrid está ligeramente más retrasada que en el conjunto nacional.

Distribución del año de nacimiento del primer hijo en la muestra empleada para ES (eje izdo.) y la CM (eje dcho.) (número de individuos)



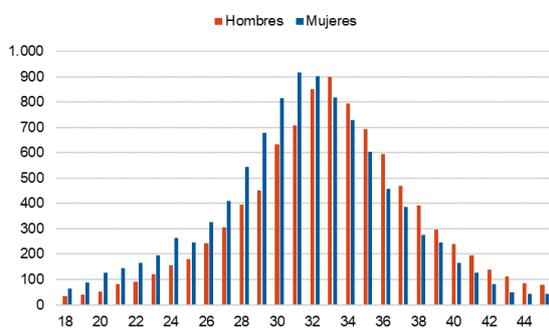
Fuente: Afi, MCVL

Distribución de la edad del primer hijo en la muestra empleada para ES y la CM (%)



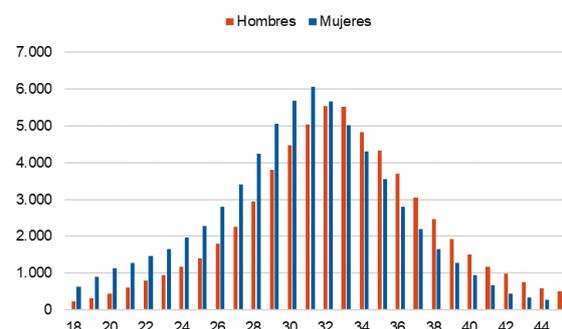
Fuente: Afi, MCVL

Distribución de la edad del individuo a fecha de nacimiento del primer hijo en la muestra empleada para la CM por género (número de individuos)



Fuente: Afi, MCVL

Distribución de la edad del individuo a fecha de nacimiento del primer hijo en la muestra empleada para ES por género (número de individuos)



Fuente: Afi, MCVL



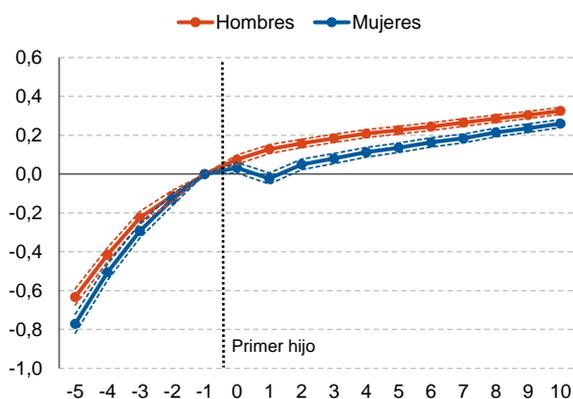
1.4. Resultados

En primer lugar, se analiza el efecto de la maternidad sobre los ingresos laborales, sin controlar por la edad, ni por el año. Estos ingresos se miden mediante la base de cotización, por lo que se analiza el impacto de la maternidad en dicha base.

Se observa una tendencia creciente en los ingresos laborales a lo largo de todo el periodo analizado que viene explicada fundamentalmente por la evolución de las curvas salariales, las cuales tienden a ser crecientes a medida que aumenta la edad del individuo.

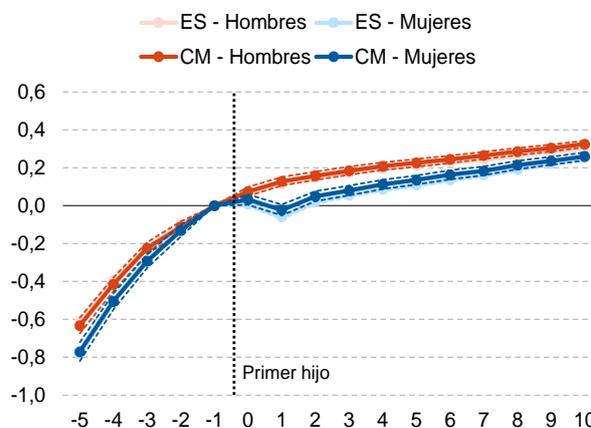
Considerando los ingresos a partir del momento del nacimiento del primer hijo, la diferencia en la base de cotización de hombres y mujeres aumenta sobre todo en los años inmediatamente posteriores al nacimiento, donde los ingresos de las mujeres se reducen frente a los de los hombres, que mantienen su tendencia creciente. Sin embargo, esta brecha se va estrechando con el paso del tiempo, siendo el comportamiento para la Comunidad de Madrid y España muy similar.

Evolución del impacto sin controles del primer hijo sobre los ingresos laborales (bases de cotización del empleo principal) en la CM diferenciando por sexo (ingresos relativos al año previo al nacimiento) *



* Las bandas hacen referencia a los intervalos de confianza.
Fuente: Afi, MCVL

Evolución del impacto sin controles del primer hijo sobre los ingresos laborales (bases de cotización del empleo principal) en ES y en la CM diferenciando por sexo (ingresos relativos al año previo al nacimiento) *



Fuente: Afi, MCVL

A continuación, se realiza el mismo análisis, aunque esta vez controlando, tanto por la edad (para eliminar el efecto de las curvas salariales crecientes), como por el año (para controlar por el entorno económico y laboral de ese año en particular, así como otras magnitudes macroeconómicas como la inflación).

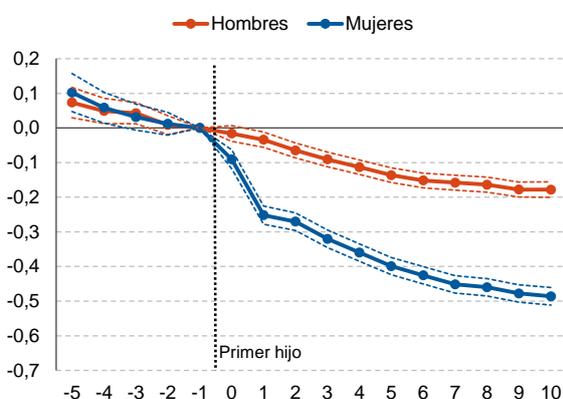
En este caso, una vez que se añaden los controles, la tendencia creciente de la evolución de los ingresos laborales, propia de las curvas salariales, desaparece.



Se observa que el año después del nacimiento del primer hijo, las mujeres madrileñas tienen unos ingresos laborales un 20% inferiores a los de los hombres, y esta diferencia continúa aumentando con posterioridad, situándose en torno al 24% diez años después del nacimiento.

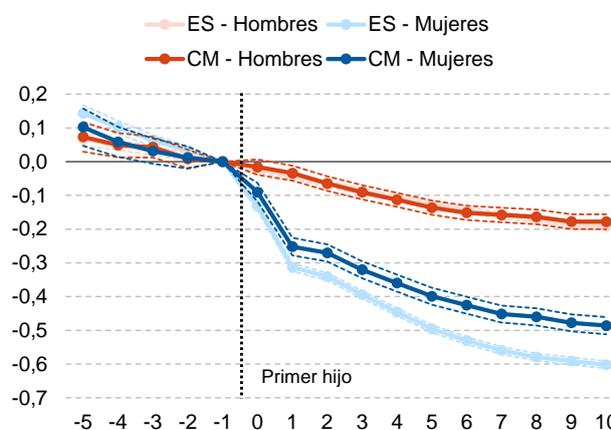
En el caso de España, la brecha salarial de género tras la maternidad es superior a la observada en la Comunidad de Madrid, alcanzando en España el 33% al cabo de los diez años.

Evolución del impacto del primer hijo sobre los ingresos laborales (bases de cotización del empleo principal) en la CM diferenciando por sexo (ingresos relativos al año previo al nacimiento) *



* Las bandas hacen referencia a los intervalos de confianza.
Fuente: Afi, MCVL

Evolución del impacto del primer hijo sobre los ingresos laborales (bases de cotización del empleo principal) en ES y en la CM diferenciando por sexo (ingresos relativos al año previo al nacimiento) *



Fuente: Afi, MCVL

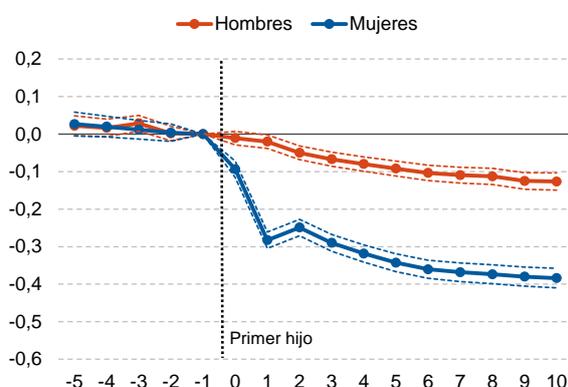
A continuación, se analiza el efecto de la maternidad en las horas trabajadas.

Al igual que sucede con los ingresos laborales, tras el nacimiento del primer hijo, las horas trabajadas en el caso de las mujeres caen en mayor medida que las de los hombres, tanto en la Comunidad de Madrid como en España. El año después del nacimiento del primer hijo, las horas trabajadas por las mujeres en la Comunidad de Madrid son un 26% inferiores a las de los hombres, brecha que apenas disminuye con el paso del tiempo y se sitúa en el 23% al cabo de los diez años.

Asimismo, la brecha existente en la Comunidad de Madrid es inferior a la estimada para el conjunto del país, debido a que la reducción de las horas trabajadas por las mujeres madrileñas es inferior que la observada para el total nacional.

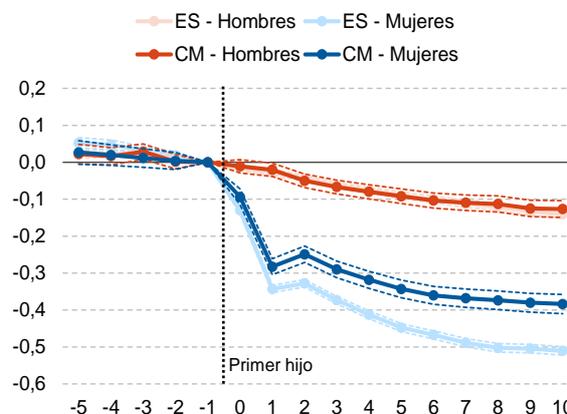


Evolución del impacto del primer hijo sobre las horas trabajadas (empleo principal) en la CM diferenciando por sexo (horas trabajadas relativas al año previo al nacimiento) *



* Las bandas hacen referencia a los intervalos de confianza.
Fuente: Afi, MCVL

Evolución del impacto del primer hijo sobre las horas trabajadas (empleo principal) en ES y en la CM diferenciando por sexo (horas trabajadas relativas al año previo al nacimiento) *



Fuente: Afi, MCVL

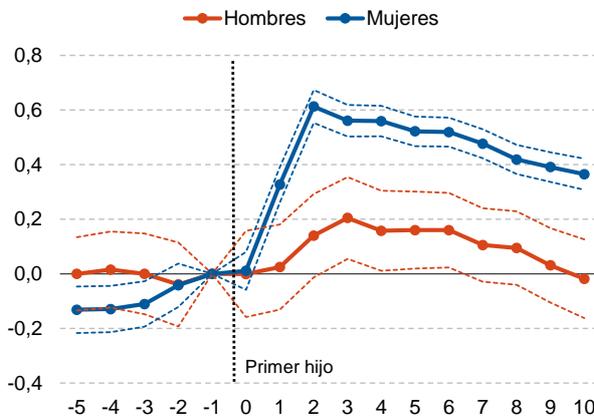
Analizando el impacto de la maternidad sobre el trabajo a tiempo parcial, en la Comunidad de Madrid se observa que, un año después del nacimiento del primer hijo, la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial es un 32% superior para las mujeres que para los hombres. Esta brecha aumenta acto seguido y permanece estable durante los siguientes años, alcanzando el 37% una década después del nacimiento del primer hijo.

No obstante, en comparación con los resultados nacionales, la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial aumenta en mayor medida en las mujeres de la Comunidad de Madrid que en el total nacional, lo cual explica que, respecto a la parcialidad, la brecha observada en la región es mayor que la del conjunto de España.

De esta forma, interpretando los anteriores resultados en su conjunto, se puede afirmar que las mujeres en la Comunidad de Madrid optan en mayor medida por la parcialidad, saliendo en menor medida del mercado laboral, en comparación con el conjunto de España. Esta observación vendría a explicar, a su vez, la menor brecha de género en los ingresos fiscales de la Comunidad de Madrid en comparación con el conjunto de España.

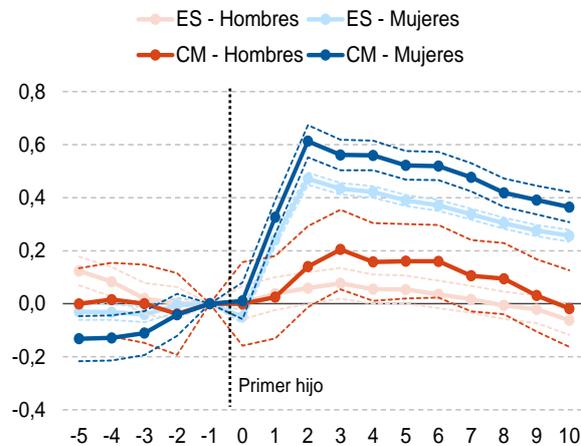


Evolución del impacto del primer hijo sobre las horas trabajadas (empleo principal) en la CM diferenciando por sexo (probabilidad de empleo parcial relativa al año previo al nacimiento) *



* Las bandas hacen referencia a los intervalos de confianza.
Fuente: Afi, MCVL

Evolución del impacto del primer hijo sobre las horas trabajadas (empleo principal) en ES y en la CM diferenciando por sexo (probabilidad de empleo parcial relativa al año previo al nacimiento) *



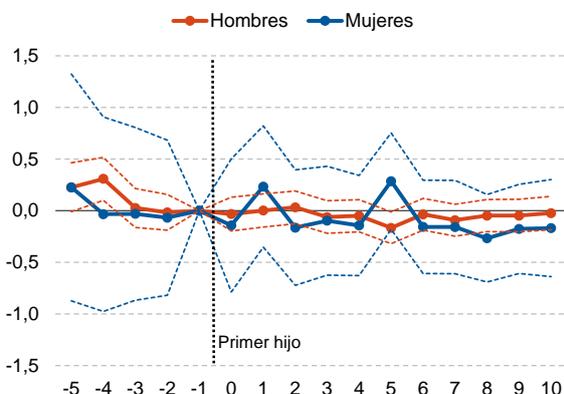
Fuente: Afi, MCVL

Por último, se analiza el impacto de la maternidad en la evolución de los ingresos laborales por hora trabajada y los resultados obtenidos muestran que, cuando se relativiza por hora trabajada, no se observa ninguna brecha de género tras el nacimiento del primer hijo, ni en la Comunidad de Madrid, ni en España.

Por lo tanto, la conclusión que se obtiene de este análisis es que la brecha de género tras la maternidad viene explicada, fundamentalmente, por la reducción de las horas trabajadas y por la mayor preferencia de las mujeres por la parcialidad frente a los hombres a raíz del nacimiento del primer hijo.

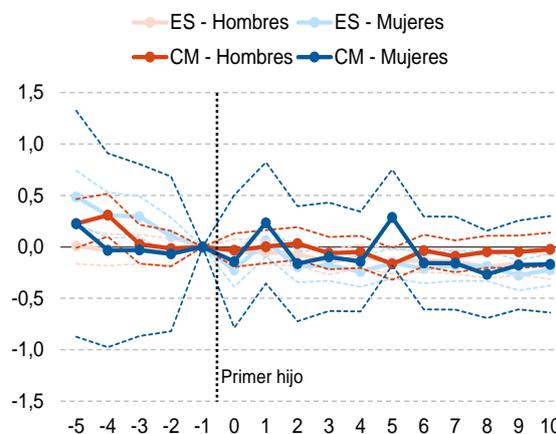


Evolución del impacto del primer hijo sobre los ingresos laborales por hora trabajada (empleo principal) en la CM diferenciando por sexo (ingresos hora relativos al año previo al nacimiento) *



* Las bandas hacen referencia a los intervalos de confianza.
Fuente: Afi, MCVL

Evolución del impacto del primer hijo sobre los ingresos laborales por hora trabajada (empleo principal) en ES y en la CM diferenciando por sexo (ingresos hora relativos al año previo al nacimiento) *



Fuente: Afi, MCVL

Realizando una recapitulación de los resultados obtenidos, se puede concluir que la brecha de género existente tras el nacimiento del primer hijo en la Comunidad de Madrid es inferior a la observada en España, a excepción de la relativa a la parcialidad. Cabe destacar que, en todos los casos donde existe tal brecha, esta no se diluye, sino que persiste e incluso aumenta a lo largo del tiempo.

En el caso de los ingresos laborales, los resultados muestran que no existe brecha entre hombres y mujeres a raíz de la maternidad, ya que las diferencias encontradas se atribuyen fundamentalmente a una reducción de las horas trabajadas (ya sea por reducciones de jornada o por cambios de contrato de tiempo completo a tiempo parcial).

Brecha de género tras la maternidad estimada por este estudio en ES y la CM

Año tras nacimiento del primer hijo	Ingresos laborales		Horas trabajadas		Parcialidad		Ingresos laborales	
	ES	CM	ES	CM	ES	CM	ES	CM
0	10	7	11	8	5	-1	-	-
1	25	20	30	26	-23	-32	-	-
2	24	18	27	19	-46	-58	-	-
3	26	19	29	21	-42	-51	-	-
4	28	20	31	22	-41	-52	-	-
5	30	21	33	23	-38	-49	-	-
6	32	21	33	23	-36	-48	-	-
7	33	23	34	23	-33	-45	-	-
8	33	23	35	24	-31	-40	-	-
9	33	23	33	23	-28	-38	-	-
10	33	24	33	23	-27	-37	-	-

Fuente: Afi, MCVL.



Los resultados presentados en este bloque, tanto para la Comunidad de Madrid como para España, se engloban dentro de otros estudios similares realizados con la misma metodología para otros países de la OCDE.

En el caso de España, los resultados presentados en este estudio estiman una brecha de género tras la maternidad ligeramente superior a la de estudios previos.

Comparando los resultados obtenidos en un contexto internacional, la Comunidad de Madrid presenta una brecha salarial a causa de la maternidad similar a la observada en países como Dinamarca o Suecia. Asimismo, comparando el total nacional, la brecha salarial española a raíz de la maternidad es inferior a la observada en países como Austria, Alemania o Reino Unido.

Comparación de las estimaciones de otros estudios con la misma metodología

País/CCAA	Año de nacimiento del primer hijo		Edad primer hijo		Brecha de ingresos laborales
	Rango	Media	Hombres	Mujeres	Largo plazo (t=10)
Austria	1985-2007	1995	30,0	26,5	51
Dinamarca	1985-2003	1994	28,5	26,2	21
Alemania	1989-2005	1997	30,4	27,7	61
Suecia	1997-2011	2004	30,8	28,7	26
Reino Unido	1991-2008	1998	31,3	30,0	44
Estados Unidos	1967-2006	1985	25,8	24,9	31
ES (De Quito, Hospido, Sanz)	1994-2009	2002	32,4	31,0	28
ES	2002-2010	2006	32,4	30,5	33
CM	2002-2010	2006	32,8	31,3	24

Fuente: Afi, De Quinto, A., Hospido, L., & Sanz, C. (2020). The child penalty in Spain. Documentos ocasionales - Banco de España, 17, 1-20.

1.5. Medidas propuestas para reducir la brecha salarial de género causada por la maternidad

A raíz de los resultados obtenidos, surgen ciertas conclusiones que permiten obtener una visión más específica del problema y, por lo tanto, proponer ciertas medidas para hacer frente a estas diferencias desde su origen.

Del análisis realizado, se podrían resumir los resultados en dos mensajes principales:

- Existe brecha salarial de género a raíz de la maternidad, y esta diferencia se explica, fundamentalmente, por la reducción de las horas trabajadas por las madres (ya sea por contratos parciales o por salidas del mercado laboral) y no por un descenso de los ingresos por hora trabajada.



- A lo largo del periodo analizado, esta brecha salarial por género derivada de la maternidad no se reduce. Si bien, hay que tener en cuenta que durante el periodo analizado en este estudio no estaba vigente la medida de igualar la duración de los permisos de maternidad y paternidad, fijados en 16 semanas para ambos sexos desde comienzos de 2022.

Por lo tanto, a la vista de estos resultados, las medidas de política económica y social deberían ir encaminadas a evitar esta reducción de jornadas, así como la salida del mercado laboral de las madres, que se produce por la necesidad de compatibilizar el trabajo con las tareas de cuidados de los hijos, especialmente durante los primeros años posteriores al nacimiento.

Una posible propuesta sugiere que estas medidas podrían ir destinadas, por un lado, a equiparar la situación de los permisos de maternidad y paternidad (medida ya realizada, pero de la que no se puede medir el impacto aún) e, incluso, alargar estos permisos en la medida de lo posible para evitar que las mujeres reduzcan las horas de trabajo. De hecho, en ciertos países nórdicos estos permisos de maternidad y paternidad ya se han alargado y muestran brechas salariales a raíz de la maternidad menores que la observada en España, dado que esta mayor duración de los permisos da la posibilidad de que las madres no tengan que renunciar o reducir sus jornadas laborales.

Por otro lado, las medidas podrían centrarse en dar facilidades a las familias para externalizar ciertos cuidados de los hijos (guarderías gratuitas de 0-3 años, programas extraescolares, ayudas económicas para la contratación de cuidadores...) y, por lo tanto, evitar que dichos cuidados recaigan en exclusiva sobre las madres y, por consiguiente, no tengan que reducir su participación en el mercado laboral en mayor medida que los padres.

Así, el apoyo al cuidado de los hijos en sus primeros años de vida tiene un impacto real sobre la empleabilidad de las madres. En este sentido, un reciente estudio experimental en Alemania demuestra que el acceso temprano al cuidado infantil aumenta el empleo a tiempo completo y los ingresos familiares de las madres con un estatus socioeconómico más bajo.⁴ De esta forma, en línea con las propuestas mencionadas en este informe, el estudio concluye que, para mejorar la empleabilidad de las madres, así como sus resultados en el mercado laboral, los responsables políticos deben facilitar el acceso a la atención infantil temprana y ampliar sus plazas.

⁴ Hermes, H, M Krauß, P Lergetporer, F Peter and S Wiederhold (2022), "Early child care and labor supply of lower-SES mothers: A randomized controlled trial", CESifo Working Paper 10178.



En este análisis se pretende medir el efecto de la maternidad en las trayectorias laborales de las mujeres en la Comunidad de Madrid y España. En primer lugar, se hace hincapié en las evidencias existentes respecto a la brecha de género en los cuidados de los/as hijos/as en la Comunidad de Madrid y en España. Seguidamente, se introduce la metodología de los estudios de eventos (“Event Study”), empleados para comparar las trayectorias profesionales tras la maternidad y la paternidad de mujeres y hombres. Por último, presenta los resultados del análisis, es decir, el efecto de la maternidad sobre los ingresos laborales (aproximados por las bases de cotización), las horas trabajadas, la parcialidad y los ingresos por hora.



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

