

Mujer y madre: la doble penalización laboral

Autoras:

Sara de la Rica
Lucía Gorjón
Odra Quesada

Informe
2021/2



Resumen

El mercado laboral español es un claro ejemplo de los avances conseguidos en la participación laboral de las mujeres. Pese a esta convergencia, la desigualdad en el empleo aún está lejos de erradicarse. En el presente informe ISEAK se muestra la situación laboral de mujeres y hombres en tres etapas de sus vidas: cuando viven solas/os, cuando viven con sus parejas pero no tienen hijas/os y cuando, además de vivir con sus parejas, son madres y padres. El objetivo es cuantificar para mujeres y hombres que forman parte de la misma pareja, el impacto de vivir en pareja y de la llegada de las/os hijas/os tanto en el acceso al empleo, como en la intensidad laboral. El principal resultado es que si bien ya existe una brecha de género en materia laboral que es previa a la vida en pareja, ésta se intensifica al vivir en pareja, incluso sin hijas/os, y se agudiza aún más con la llegada de hijas/os. Si se compara la situación actual con la de 2007, la brecha en participación laboral ha descendido, pero la brecha en horas trabajadas, por el contrario, ha aumentado.

Abstract

The Spanish labor market is a clear example of the progress made in women's labor participation. Despite this convergence, inequality in employment is still far from being eradicated. In this ISEAK report the employment situation of women and men in three stages of their lives is shown: when they live alone, when they live with their partners but do not have children and when they become mothers and fathers. The objective is to quantify for women and men in the same couple, the impact of living in a couple and of the arrival of the children in the access to employment, as well as in the possible reduction of working hours. The main result is that although a gender gap already exists even before the life in couple, both, living in couple and the arrival of children increase it even more. If we compare the current situation with the one in 2007, the gap in labor participation has decreased, but the gap in hours worked has increased.

Este Informe ISEAK forma parte del Trabajo Fin de Master de Odra Quesada dirigido por Sara de la Rica y Lucía Gorjón desde la Fundación ISEAK, donde se pueden encontrar más detalles tanto de la metodología como de los resultados. El documento puede encontrarse [aquí](#).

Agradecimientos

Odra Quesada agradece a la Fundación ISEAK por darle la excepcional oportunidad de colaborar en este informe. Su apoyo y sugerencias han sido de gran utilidad en la realización del mismo.



Esta obra tiene una licencia Creative Commons License. Se permite la reproducción total o parcial, la distribución, la comunicación pública de la obra y la creación de obras derivadas, siempre que no sea con fines comerciales, y siempre que se reconozca la autoría de la obra original.

Resumen divulgativo

La realización de este estudio viene motivada por la existencia constatada de brechas de género en el mercado laboral y la necesidad de profundizar en dicha problemática. Si bien las mujeres han avanzado hacia una mayor participación laboral, aún hoy parecen existir ciertas barreras que dificultan una convergencia completa entre mujeres y hombres. Parte de estas barreras vienen provocadas por la falta de incorporación del hombre a las labores domésticas y, en particular, la responsabilidad del cuidado de las/os hijas/os, que sigue recayendo mayoritariamente sobre la mujer.

La principal pregunta que se pretende contestar en este documento es hasta qué punto la llegada de un/a hijo/a tiene un impacto asimétrico para la madre y el padre tanto en la participación laboral como en la intensidad laboral de quienes siguen trabajando. Sin embargo, el presente informe también indaga en un momento anterior y se plantea si, con carácter previo a la llegada de un/a hijo/a, la convivencia en pareja puede tener ya un impacto asimétrico en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral con respecto a vivir solos. Podría darse el caso de que se produjera un mecanismo de ajuste laboral entre los miembros de la pareja previo a la tenencia de hijas/os y, si fuera así, es importante conocerlo. De la misma manera, es importante saber si, incluso previamente a vivir en pareja, ya existen unas desigualdades en cuanto a situación laboral entre mujeres y hombres. Todo este conocimiento permite identificar las brechas de género desde el origen, así como su potencial incremento en cada una de las etapas expuestas. Sólo de esta manera se pueden identificar cuáles son los causantes de las brechas de género en el mercado laboral para poder abordarlos. El análisis se realiza para los años 2019 y 2007, último momento de máxima expansión económica. Esta comparativa permite aprender si la situación ha variado en los últimos 12 años y, en caso de hacerlo, en qué sentido.

En comparación con la literatura previa, este estudio contribuye a intentar comprender las desigualdades existentes a nivel laboral en el ámbito de la pareja en España, lo que supone abordar las posibles desiguales desde una perspectiva novedosa sin precedentes en España. Este enfoque innovador permite obtener información empírica sobre el reparto de las actividades familiares dentro del hogar y su compatibilización con el empleo, lo que resulta de gran interés de cara al proceso de formulación de políticas públicas.

Como punto de partida este documento compara la situación laboral de mujeres y hombres antes de la vida en pareja. Lo primero que se observa es que la intensidad laboral es sensiblemente menor en las mujeres que en los hombres incluso cuando todavía viven con sus madres y padres. Esta brecha de género continuará el resto de sus vidas, aumentando notablemente en cada una de las siguientes etapas. Cuando se comparan mujeres y hombres que viven en pareja y no tienen responsabilidades familiares, la presencia de mujeres en empleos a tiempo completo es de un 69%, mientras que la de los hombres alcanza el 85%.

El siguiente paso consiste en investigar estas brechas de género en materia laboral cuando se comparan mujeres y hombres muy similares en cuanto a aspectos como la edad, nivel educativo, nacionalidad y CCAA, que sin duda afectan al desempeño laboral. Esto permite aislar las brechas de género descritas anteriormente de posibles diferencias en competencias laborales. Los resultados que se obtienen muestran que la vida en pareja reduce las posibilidades laborales de la mujer con respecto a su pareja varón, mientras que aumenta las del varón con respecto a la mujer. En consecuencia, la brecha de género en cuanto al acceso al empleo se ensancha al pasar a vivir en pareja, incluso en ausencia de hijas/os.

Sin embargo, el mayor impacto en las diferencias laborales se produce con la llegada de las/os hijas/os, momento en el que las diferencias se acentúan de manera notoria. Las diferencias en el acceso a un empleo se disparan principalmente por el abandono laboral de las mujeres al ser madres. No en vano, un 22% de las mujeres que tienen hijas/os menores de 5 años y viven en pareja es inactiva, frente a un 2% de los hombres. El estudio detecta un efecto laboral nulo de la paternidad en el varón.

El trabajo pone también el foco en las diferencias en intensidad laboral entre los miembros de la pareja que siguen trabajando con la llegada de las/os hijas/os. Tras la tenencia de hijas/os, la brecha en intensidad laboral se dispara, pues las mujeres aumentan en 10 puntos su tasa de parcialidad cuando tienen hijas/os menores de 5 años (llegando a una tasa del 28%), mientras que sus parejas varones, con la llegada de las/os hijas/os aumentan su intensidad laboral, que se refleja en una disminución en su tasa de parcialidad (del 7% hasta un 5% si la/el hija/o tiene menos de 5 años y hasta un 3% si la/el hijo/a supera los 5 años).

Finalmente, el trabajo pretende conocer si estas brechas de género tanto en acceso al empleo como en intensidad laboral de las parejas con la llegada de las/os hijas/os se han mantenido constantes, han crecido o han disminuido en los últimos años. Para ello se comparan los resultados encontrados con lo sucedido hace 12 años, en 2007. Se observa que pasar a vivir en pareja e incluso la maternidad/paternidad tiene hoy una menor penalización para la mujer a la hora de acceder a un empleo. Sin duda, la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral en los últimos años está relacionada con esta reducción en la brecha de género. Sin embargo, la brecha de género en horas trabajadas relacionada con pasar a vivir en pareja y sobre todo con la maternidad/paternidad, lejos de disminuir, ha aumentado. Es decir, actualmente menos mujeres abandonan el mercado laboral al pasar a vivir en pareja así como con la llegada de las/os hijas/os, pero las diferencias en horas trabajadas ha aumentado.

En base a los resultados obtenidos este trabajo concluye realizando una serie de recomendaciones, que se resumen en los siguientes puntos: En primer lugar, y dado que la desigualdad en las responsabilidades se debe sin duda a que el peso de los cuidados de las/os niñas/os recae casi exclusivamente sobre las mujeres, se recomienda que las prestaciones de maternidad y paternidad sean igualitarias e intransferibles. Afortunadamente, esta medida ha sido recientemente implantada en España y consideramos que será muy útil para avanzar hacia una participación equitativa de género en el empleo. En segundo lugar, son necesarios unos servicios públicos que ayuden a compatibilizar la vida laboral con la familiar, sin que ninguno de los cónyuges se vea obligado a abandonar parcial o totalmente el mercado laboral. Algunos de estos ejemplos podrían ser la escolarización universal de cero a tres años, flexibilidad de horarios de consultas médicas fuera de horarios de trabajo y la flexibilidad de días libres o teletrabajo para cuidado de las/los hijas/os cuando estos enfermen. La combinación de estas medidas permitiría situar a ambos miembros de la pareja en igualdad real de condiciones, dando acceso efectivo a trayectorias laborales ascendentes y estables tanto a mujeres como a hombres. Por último, el estudio revela la necesidad de mayor conocimiento sobre cuáles son los motivos que producen un aumento en las brechas de género dentro del mercado laboral por el hecho de vivir en pareja, incluso sin hijas/os. Es necesario avanzar hacia la recogida de información que permita responder a estas cuestiones que quedan pendientes.

Índice

Introducción	7
Los datos	8
Brechas de género en el acceso al empleo	10
Vida en pareja y situación laboral	10
El impacto de vivir en pareja para la situación laboral	11
Tenencia de hijas/os y la situación laboral de las parejas	13
El impacto de la tenencia de hijas/os en el empleo de las parejas.....	14
Brechas de género en la intensidad laboral.....	16
Brechas de género en el tipo de jornada (parcial frente completa)	16
Brechas de género en horas trabajadas	18
El impacto de la tenencia de hijas/os en la intensidad laboral	19
Evolución del impacto: 2007 Vs 2019.....	22
El impacto de vivir en pareja en el acceso a un empleo: 2007 frente a 2019.....	22
El impacto de la tenencia de hijas/os en el acceso a un empleo: 2007 frente a 2019	24
El impacto de la tenencia de hijas/os en la intensidad laboral: 2007 frente a 2019	25
Resumen, conclusiones y recomendaciones	27
Resumen y conclusiones.....	27
Recomendaciones para la equidad de género en el mercado laboral	29
Referencias	32
Anexo	33
Base de datos.....	33
Metodología.....	36
Resultados de las estimaciones	37

Introducción

En las últimas décadas, las mujeres han avanzado hacia una mayor participación en el mercado laboral. Así, la feminización de la fuerza de trabajo es un hecho contrastado que caracteriza a todas las economías de la OCDE. No obstante, aún hoy parecen existir ciertas barreras que dificultan una convergencia completa. Si bien el reparto del empleo entre ambos géneros ha tendido a igualarse, las responsabilidades familiares y, en particular, la responsabilidad del cuidado de las/os hijas/os, no han gozado de una misma evolución.

En España, como en otros países del sur de Europa, la baja participación laboral y las bajas tasas de fecundidad son realidades coexistentes, evidenciando que las políticas públicas deben impulsar cambios estructurales que permitan a ambos progenitores y, en particular, a las madres, no tener que elegir entre el trabajo y la maternidad. Esta relación negativa entre maternidad y oferta laboral es motivo de especial preocupación entre aquellos países europeos donde ambas tasas son particularmente bajas, como es el caso de España, Italia y Grecia. Dado que la población ocupada actual financia con su trabajo las pensiones de las generaciones anteriores, la sostenibilidad del sistema de pensiones dependerá de una nueva generación trabajadora: sus hijas/os.

Varias son las preguntas que brotan en este debate: ¿Es la desigualdad en el mercado laboral fruto de un diferente comportamiento de los hombres y las mujeres?, ¿qué papel juegan las responsabilidades familiares en la decisión de dónde trabajar, cuánto hacerlo y cómo hacerlo? y, finalmente, ¿justifican las diferencias en cuanto a responsabilidades en el hogar la desigualdad observada en el mercado laboral? Para responder a las mismas, el presente informe estudia la relación bidireccional entre la situación laboral y las responsabilidades familiares para poder comprobar hasta qué punto esa diferencia en responsabilidades se traslada al ámbito laboral. Se trata por tanto de contrastar con la evidencia de los datos la situación actual para impulsar mejores políticas públicas que contribuyan a la disminución de la brecha de género en el mercado laboral.

De acuerdo a la evidencia empírica conocida hasta ahora, la llegada de las/os hijas/os tiene fuertes consecuencias laborales para las madres, pero no así para los padres (véase Kleven et. al. 2019a y Kleven et. al. 2019b para evidencia internacional o De la Rica y Gorjón 2016, para evidencia nacional). El presente informe aporta una interesante innovación, pues pone la mirada en el impacto de la llegada de las/os hijas/os en cada

uno de los miembros de la pareja, es decir, en la madre y el padre del/a mismo/a hijo/a, algo que, hasta donde sabemos, no se ha hecho hasta el momento. Además, el estudio da un paso atrás y aborda también la cuestión de si pasar a vivir en pareja puede tener ya un impacto asimétrico en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. Para todo ello, se utilizan datos de los hogares la Encuesta de Población Activa (EPA), donde se incluye información de todos los miembros del hogar y su relación entre ellos.

La principal pregunta que se aborda en el estudio es hasta qué punto la llegada de un/a hijo/a tiene un impacto asimétrico en el ámbito laboral para la madre y el padre¹. Para contestarla se mide el impacto de la tenencia de una/un hija/o en el acceso al empleo y, para quienes siguen trabajando, el impacto en la intensidad laboral (horas trabajadas). El análisis se realiza para 2019 y se repite para el último momento de máxima expansión económica, 2007, lo que permite comprobar si dicho impacto ha aumentado o se reducido en los últimos 12 años. Sin embargo, como ha sido mencionado, también se aborda si el hecho de vivir en pareja, previo a la maternidad, produce ya un efecto asimétrico en lo laboral para ambos miembros de la pareja, así como si se han producido cambios en este efecto en los últimos 12 años.

Los datos

Como se explicaba en la introducción, este estudio analiza si mujeres y hombres se comportan de manera diferente en el mercado laboral, centrándonos en tres etapas de sus vidas: cuando no viven en pareja, cuando sí viven en pareja (sin hijas/os) y cuando viven en pareja y tienen hijas/os (diferenciando específicamente la edad de éstas/os). De esta manera, podemos extraer conclusiones relacionadas con la brecha de género y las posibles decisiones intrapareja del reparto de responsabilidades familiares y posible mecanismo de ajuste relacionado con el empleo. Es importante identificar en qué momento surgen dichas diferencias para, posteriormente, cuantificarlas y determinar las posibles razones, que pudieran estar o no relacionadas con una posible discriminación de género.

¹ Cabe mencionar la baja representación de parejas homosexuales en la EPA. Dicha insuficiencia de datos restringe el análisis a parejas heterosexuales. Sin embargo, dado que nuestro principal interés es si existe desigualdad entre mujeres y hombres dadas las normas sociales que afectan a la estructura del mercado laboral, en las tareas domésticas y de cuidados, nuestra muestra es capaz de responder de manera rigurosa las preguntas de esta investigación.

Usando datos de sección cruzada de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2019 y 2007 y restringiendo la edad de los individuos basándonos en diferentes criterios explicados en detalle en el [anexo](#), trabajamos con un tamaño muestral que alcanza los 60.283 individuos que, a su vez, representarán a un total de 19.103.994 personas. Todas ellas se encuentran en edad laboral con edades comprendidas entre los 16 y los 60 años, siendo clasificadas en 7 categorías:

1. Mujeres y hombres, que han terminado sus estudios, viviendo con sus padres
2. Mujeres y hombres, que han terminado sus estudios, viviendo con personas que no son su pareja
3. Mujeres y hombres, que han terminado sus estudios, en hogares unipersonales
4. Parejas sin hijas/os
5. Parejas con hijas/os menores de 5 años
6. Parejas con hijas/os entre 5 y 7 años
7. Parejas con hijas/os mayores de 15 años

Dado que la EPA es la encuesta laboral más representativa del mercado laboral de nuestro país, se supone que la muestra que se utiliza para cada colectivo es representativa de cada una de las categorías. De esta manera, cuando se mide el impacto de vivir sin pareja (grupos 1, 2 y 3) con respecto a vivir en pareja sin hijas/os (grupo 4), se comparan personas distintas (pues el análisis que se aborda no es longitudinal) pero las diferencias que se estiman, una vez descontadas las posibles diferencias en composición (variables observables en los datos), suponemos que estiman el impacto de vivir en pareja. Lo mismo sucede cuando se comparan mujeres y hombres que viven en pareja sin hijas/os (grupo 4) con quienes viven en pareja con hijas/os menores de 5 años. No son las mismas personas en diferentes momentos de tiempo, pero se asume que una vez tenidas en cuenta sus posibles diferencias en composición es posible estimar el impacto de tener una/un hija/o mediante la comparación de la situación laboral de ambos colectivos.

Estos 7 colectivos se utilizan para analizar, en primer lugar, las diferencias de género en el acceso al empleo en las diferentes situaciones familiares; en segundo lugar, se analizan las diferencias en la intensidad laboral (horas trabajadas) y, por último, se repiten ambos análisis para 2007.

Brechas de género en el acceso al empleo

En esta sección se analizan posibles diferencias laborales entre algunos de los colectivos definidos anteriormente. Lo primero que se quiere explorar es si, previamente a la vida en pareja, las mujeres y los hombres presentan diferencias en el acceso al empleo. En segundo lugar, analizamos si existe relación entre vivir en pareja y el acceso al empleo dependiendo de si el individuo es hombre o mujer. Por otro lado, se muestra si dicho acceso al empleo está negativamente relacionado con la tenencia de hijas/os para ambos progenitores. Para ello, hemos dividido nuestra población objetivo en dos submuestras con el objetivo de identificar y cuantificar ambas relaciones: por una parte, aquellos individuos que viven solos (grupo 3) y en pareja sin hijas/os (grupo 4); y, por otro lado, entre aquellos individuos que ya conviven con sus parejas, diferenciando a quienes tienen hijas/os (grupos 5-7) de quienes no los tienen (grupo 4).

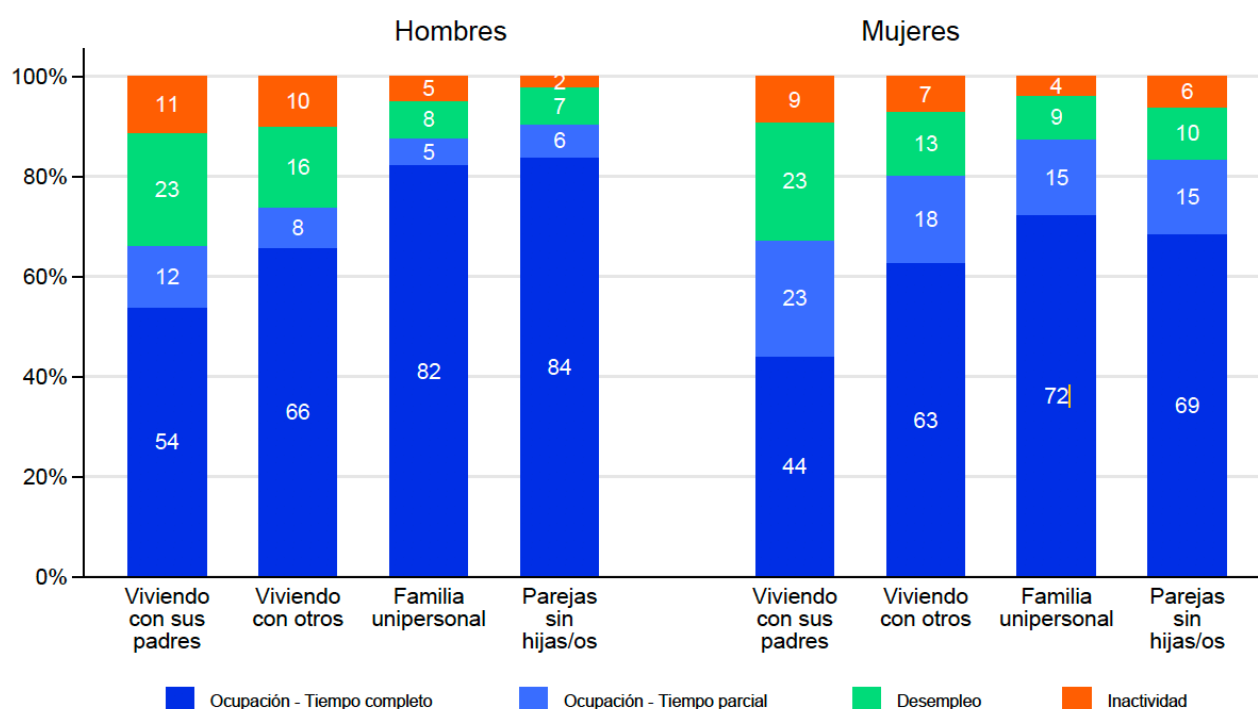
Vida en pareja y situación laboral

Para poder identificar el momento en el que nacen diferencias en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres, analizamos la situación laboral de aquellas personas de la muestra que no viven con sus parejas con aquellas que sí lo hacen, atendiendo a si están en situación de empleo a jornada completa o parcial, desempleo o inactividad.

Como muestra la Figura 1, cuando los individuos aún no se han emancipado, su nivel de empleo es bajo (cabe recordar que los estudiantes no están incluidos en este colectivo) y está muy relacionado con trabajos a tiempo parcial. A su vez, el empleo a tiempo parcial puede ser el resultado de restricciones a la contratación a tiempo completo o por la propia decisión individual por diversos motivos, en cuyo caso sería una decisión voluntaria. Un primer hecho a destacar de la Figura 1 es que **entre las mujeres que viven con sus padres ya se observa mayor empleo a tiempo parcial que entre los hombres en la misma situación**. En segundo lugar, **cuando se analizan parejas y se compara la presencia de las mujeres en empleos a tiempo completo con respecto a sus parejas, la diferencia es de 15 puntos porcentuales**.

Un segundo dato interesante es que las brechas de género en las tasas de empleo son inexistentes hasta que se analizan mujeres y hombres que viven en pareja. Cuando los mujeres y hombres viven solos, la participación laboral de las mujeres es de hecho

Figura 1. Situación laboral de mujeres y hombres - No pareja frente a pareja



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

ligeramente superior a la de los varones. Este dato tiene todo el sentido por la fuerte irrupción de la mujer en el mercado laboral en las últimas décadas, tras una apuesta educativa claramente superior a la de los varones en media. Al no existir compromisos familiares, es esperable no encontrar brechas de género a favor de los varones. Al comparar varones que viven solos frente a quienes viven en pareja, prácticamente no existen diferencias en la situación laboral. Sin embargo, al comparar mujeres y hombres que viven en pareja, se observa que la presencia de las mujeres en empleos a jornada completa es menos prevalente que en sus parejas (en concreto, 3 puntos porcentuales menos). Vivir en pareja, en consecuencia, está ligera y negativamente relacionado con trabajar a tiempo completo para las mujeres con respecto a sus parejas varones. Esta relación, aunque débil por su pequeña magnitud, cobra importancia al compararse con lo que ocurre con sus homólogos varones: los hombres que conviven con sus parejas están 3 puntos más presentes en el empleo (2 puntos más en empleos a jornada completa y 1 más en empleos a jornada parcial).

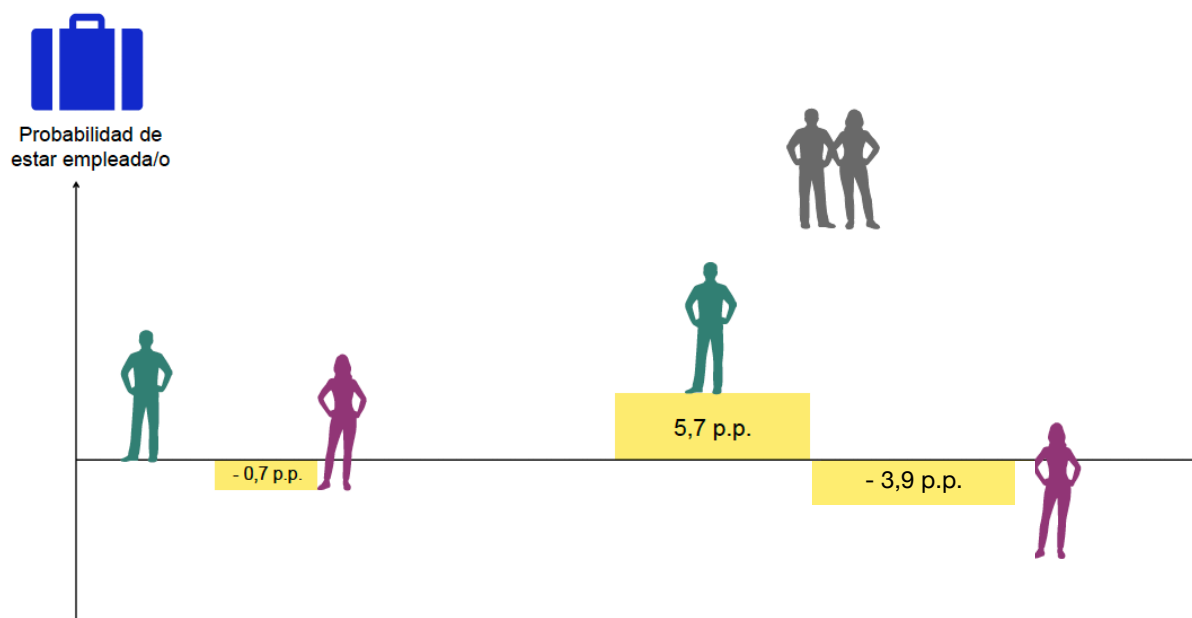
El impacto de vivir en pareja para la situación laboral

Para estimar la relación entre vivir en parejas y el empleo y sus diferencias por género es preciso comparar individuos cuya composición sociodemográfica (edad, nivel formativo,

nacionalidad o la CCAA de residencia) sea similar, pues sin duda éstos son factores que afectan a la situación laboral. El objetivo es aislar el efecto de vivir en pareja frente a no vivir en pareja de otros factores que también afectan a las posibilidades de empleo de cada persona.

La Figura 2 presenta gráficamente la magnitud estimada de la asociación entre vivir en pareja y su situación laboral, separadamente para ambos miembros de la pareja². De esta Figura se pueden extraer tres conclusiones importantes. En primer lugar, cuando no se vive en pareja, la probabilidad media de estar empleadas para las mujeres de la muestra es ligeramente inferior a la de los hombres (0,7 p.p.). En segundo lugar, para las mujeres, vivir en pareja se asocia a una disminución en la probabilidad de estar empleada de casi 4 puntos porcentuales en comparación con sus parejas. Por último, para los hombres, vivir en pareja se asocia con un aumento en sus probabilidades de estar empleados que alcanza casi los 6 puntos porcentuales. En consecuencia, **vivir en pareja se asocia negativamente con el empleo para las mujeres, mientras que para sus cónyuges la asociación es claramente positiva**. Esta es en consecuencia, una primera brecha de género laboral que se origina incluso previamente a la entrada en la maternidad.

Figura 2. Impacto de vivir en pareja en la probabilidad de tener un empleo.



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

² La estimación completa se presenta en la tabla 1 del [Anexo](#).

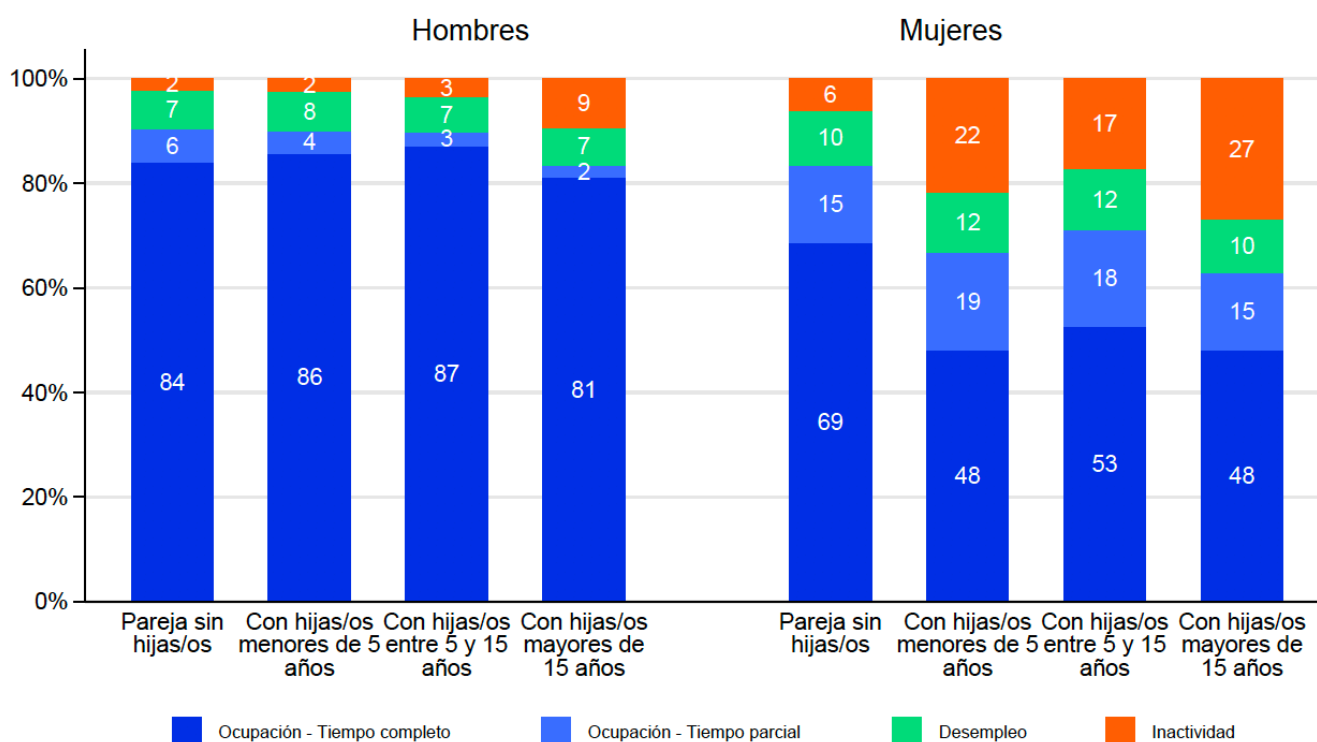
Tenencia de hijas/os y la situación laboral de las parejas

Una vez estimada la asociación entre vivir en pareja para ellos y para ellas, se procede a explorar si la tenencia de hijas/os/as para mujeres y hombres que viven en pareja se asocia con un reajuste en la situación laboral, y si es el caso, si éste es simétrico entre ambos progenitores o no.

La llegada de las hijas/os lleva a muchas parejas a adoptar estrategias de género para conciliar las responsabilidades familiares y laborales (Pascal, 2011). En la literatura académica, se ha documentado que con la llegada de un/a hijo/a, la madre y el padre aumentan sus horas trabajadas (remuneradas y no remuneradas³). Pero la reasignación del tiempo no es idéntica entre ambos progenitores (Rapoport et. al., 2011). Los hombres suelen aumentar el tiempo que dedican al trabajo remunerado, mientras que las mujeres disminuyen su tiempo de trabajo remunerado o incluso abandonan el mercado laboral (Anxo et.al. 2011).

A continuación se presenta la distribución de la situación laboral de los varones y mujeres de nuestra muestra de parejas según su situación en relación a la tenencia de hijas/os.

Figura 3. Distribución laboral de las parejas según la tenencia de hijas/os



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

³ Anxo et al. (2011) definen como tiempo dedicado a trabajo no remunerado a una variedad de actividades de cuidado y tareas relacionadas con el trabajo doméstico.

La primera columna de la Figura 3 coincide con la última columna de la Figura 1, en la que se muestra la distribución laboral de mujeres y hombres que viven en pareja y que no tienen hijas/os. Al comparar esta distribución con la que presentan las parejas con hijas/os, destaca que **la brecha de género en el acceso a un empleo se dispara principalmente por el abandono laboral de las mujeres**, pues aquellas mujeres con hijas/os pequeñas/os presentan unos niveles de empleo muy inferiores a las mujeres que viven en pareja y no tienen hijas/os. Este reajuste, sin embargo, no se produce en sus cónyuges. El aumento en los niveles de inactividad entre aquellas mujeres madres es muy notable (alcanza el 22% para mujeres con hijas/os menores de 5 años) mientras que para los varones, la inactividad aumenta en un 2%. La alta inactividad de las mujeres con hijas/os mayores podría en parte estar asociada a una mayor edad de las mujeres, a su vez potencialmente asociada a la pertenencia a generaciones diferentes.

En segundo lugar, la Figura 3 muestra que, además de triplicar los niveles de inactividad, **las mujeres con hijas/os incrementan su presencia en trabajos a tiempo parcial, comportamiento no observado entre sus parejas**. Al contrario que en el caso de las madres, los padres están más presentes en el mercado laboral con empleos a tiempo completo, manteniendo el resto de niveles sin variación. En resumen, para los hombres la tenencia de hijas/os no les afecta laboralmente, ni en términos de nivel ni en la calidad del empleo.

El impacto de la tenencia de hijas/os en el empleo de las parejas

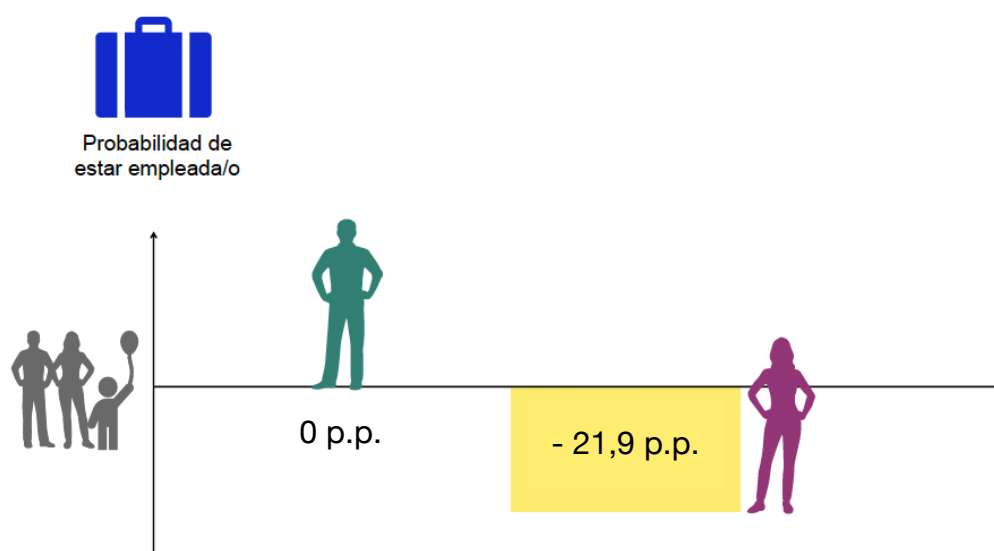
Se ha detectado anteriormente la existencia de una relación negativa entre maternidad y empleo de nuestra muestra de mujeres y hombres que viven en pareja. A continuación, se aísla el efecto de la tenencia del hijo/a de otros posibles factores que pudieran estar relacionados con el empleo para cuantificar el impacto de la tenencia de un hijo en el empleo de las mujeres frente al de sus cónyuges.

Siguiendo el mismo procedimiento que antes, se estima la probabilidad de tener un empleo, pero en este caso se comparan parejas con y sin hijas/os. Se comparan mujeres y hombres que viven en pareja con similares características sociodemográficas para poder aislar el efecto de tener hijas/os así como el de género de otros posibles factores relacionados que también pudieran afectar a la situación laboral.

La Figura 4 muestra de manera gráfica el impacto de la tenencia de hijas/os en el acceso al empleo para mujeres y hombres. En la Tabla 2 (columna 1) del [anexo](#) puede encontrarse la estimación completa.

El resultado fundamental que se desprende de la Figura 4 es que **la tenencia de un hijo disminuye la probabilidad de tener un empleo en las mujeres que viven en pareja en 22 puntos porcentuales. Sin embargo, para los hombres, tener un hijo no provoca ningún impacto en su situación frente al empleo.**

Figura 4. Impacto de la tenencia de hijas/os en el acceso al empleo para las parejas



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

Por tanto, la principal conclusión es que la tenencia de hijas/os reduce la probabilidad de las mujeres de tener un empleo con respecto a sus parejas. Es importante recordar que, incluso antes de la llegada de las/os hijas/os, en una pareja, ya se había observado una menor propensión de las mujeres a tener un empleo frente a sus parejas. Lo que ahora se ha probado es que, con la llegada de las/os hijas/os, esta brecha aumenta todavía más, ya que la madre tiene menor probabilidad de estar empleada que el padre aún cuando ambos comparten la misma edad, nacionalidad y nivel educativo, además de las mismas circunstancias familiares. Este resultado, de nuevo, evidencia que existe un barrera de entrada para las mujeres con hijas/os en el acceso al empleo, lo que no les sucede a sus parejas varones.

Brechas de género en la intensidad laboral

Una vez exploradas y cuantificadas las brechas de género en el acceso al empleo, antes y después de la vida en pareja y de la tenencia de hijas/os, se analiza en esta sección si existen, además, diferencias de género en la intensidad laboral una vez que han accedido al mismo. En este caso, por motivos de espacio, nos centramos únicamente en el impacto de las/os hijas/os. Se hace uso de la muestra de parejas, con y sin hijas/os, en las que ambos miembros están empleados para determinar posibles diferencias en intensidad laboral entre ambos cónyuges con la tenencia de hijas/os.

Para ello, se pone el foco en dos aspectos. En primer lugar, analizamos las diferencias en el tipo de contrato, según sea a jornada completa o parcial. En segundo lugar, enriquecemos el análisis precisando en mayor medida el número de horas trabajadas, más allá del tipo de jornada pactada, pues informa mejor sobre la intensidad laboral y su relación con la tenencia de hijas/os para mujeres y hombres que viven en pareja. Para este análisis, nos centramos únicamente en personas asalariadas, ya que son las que presentan información sobre tipo de contrato y número de horas trabajadas semanalmente.

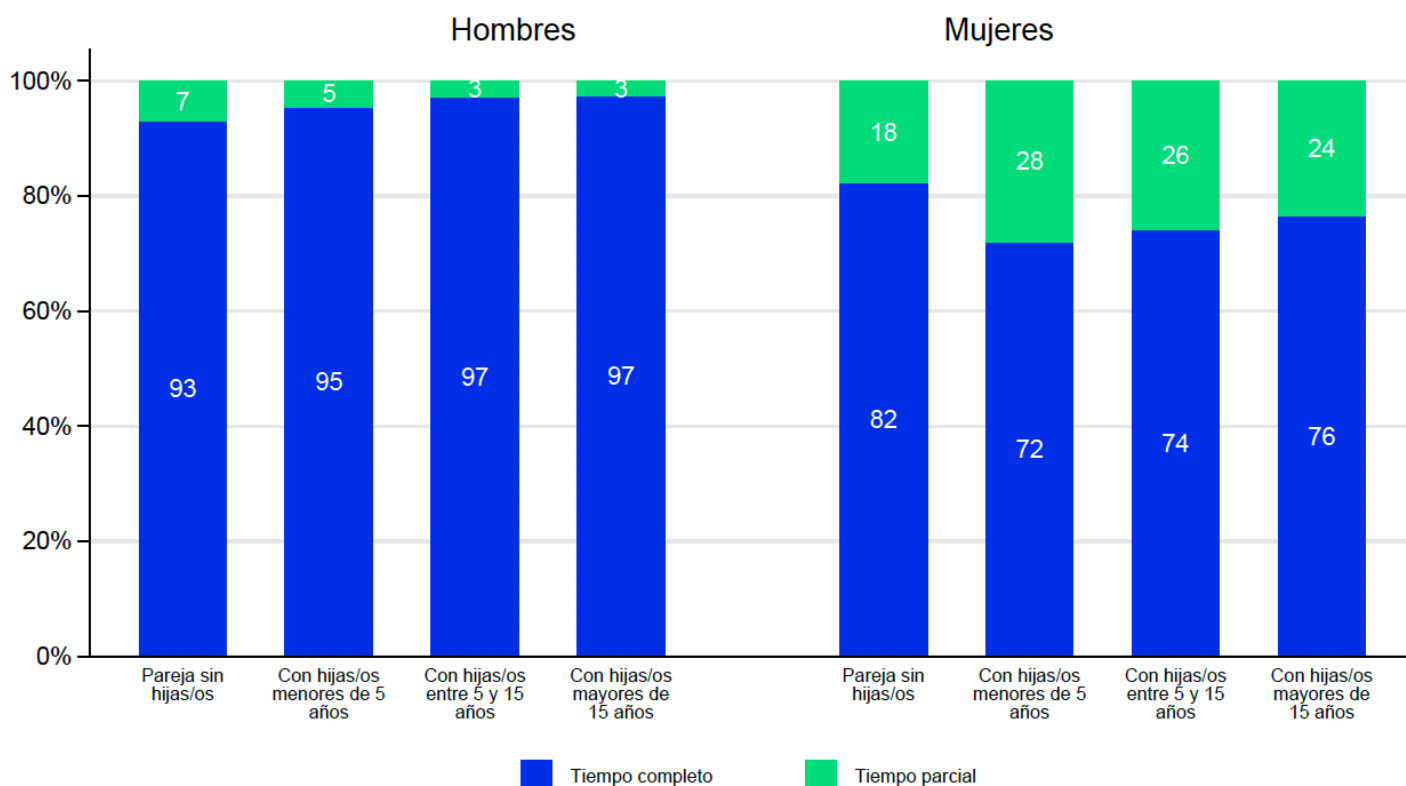
Brechas de género en el tipo de jornada (parcial frente completa)

Como ya se ha visto en las Figuras 1 y 3, las jornadas a tiempo parcial son más comunes entre las mujeres, incluso antes de tener compromisos familiares. Sin embargo, la tenencia de hijas/os incrementa su presencia en empleos a tiempo parcial, no ocurriendo lo mismo en las jornadas laborales de sus parejas. Como se desprende de la Figura 5, si nos centramos únicamente en mujeres y hombres que viven en pareja y que están ocupadas/os, las tasas de parcialidad que presentan las mujeres son del 18%, mientras que las de sus parejas no superan el 7%.

Tras la tenencia de hijas/os, la brecha en parcialidad se dispara por dos motivos: en primer lugar, la tasa de parcialidad de las mujeres aumenta en **10 puntos con la tenencia de hijas/os (menores de 5 años), alcanzando una tasa de parcialidad del 28%**. La tenencia de hijas/os mayores de 15 años coincide con una reducción ligera de las tasas de parcialidad de las mujeres que viven en pareja, pero en ningún caso alcanza los niveles previos a la tenencia de hijas/os. El segundo motivo por el que la brecha de género se dispara es porque para los hombres la llegada de las/os hijas/os se asocia con

una reducción de su tasa de parcialidad de hasta un 5% si la/el hija/o tiene menos de 5 años y hasta un 3% si la/el hija/o supera los 5 años.

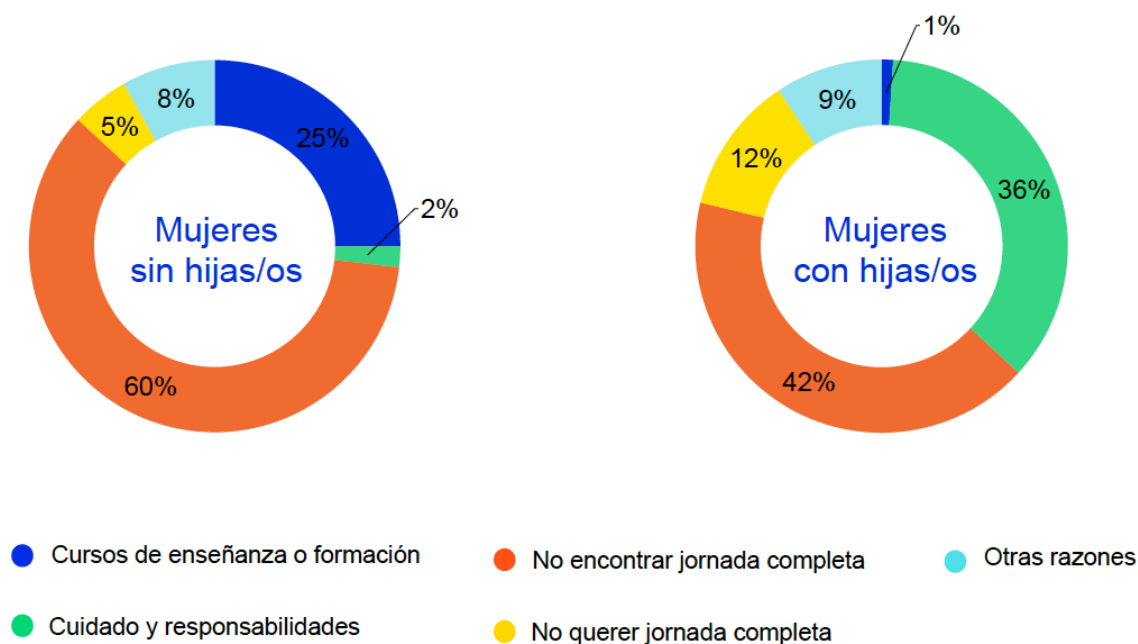
Figura 5. Tipo de jornada de las parejas - Relación con la tenencia de hijas/os



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

Para entender qué puede estar detrás de este comportamiento, acudimos a una variable que se incluye en la EPA y que presenta los motivos de tener un empleo a tiempo parcial para todas aquellas personas que tienen ese tipo de jornada. Dado que la incidencia de la parcialidad es muy baja para los varones, comparamos las razones de trabajar a tiempo parcial para mujeres que viven en pareja con hijas/os frente a aquellas sin hijas/os. De la Figura 6 pueden extraerse algunos datos interesantes. En particular, que la parcialidad en las mujeres en pareja sin hijas/os, se debe principalmente a **no encontrar un empleo a tiempo completo** (60%) y, en segundo lugar, a razones formativas (25%). Sin embargo, cuando estas son, además de trabajadoras, madres, aparece un segundo motivo además de no encontrar empleo a tiempo completo y son **los cuidados y responsabilidades familiares**: casi el 80% de las mujeres con hijas/os en España que trabajan a jornada parcial lo hacen por tener que cuidar a sus familiares o por no encontrar empleo a jornada completa.

Figura 6. Razones por las que las mujeres trabajan a jornada parcial en España



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

En resumen, **mientras que la gran mayoría de los hombres con hijas/os tiene un empleo a jornada completa, en el caso de las mujeres, aproximadamente una de cada cuatro lo tiene a jornada parcial. Los motivos detrás de estas altas tasas de parcialidad en las madres recaen en las responsabilidades familiares o en la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa, barreras que no afrontan sus parejas masculinas, pues la incidencia de la parcialidad para ellos es mínima.**

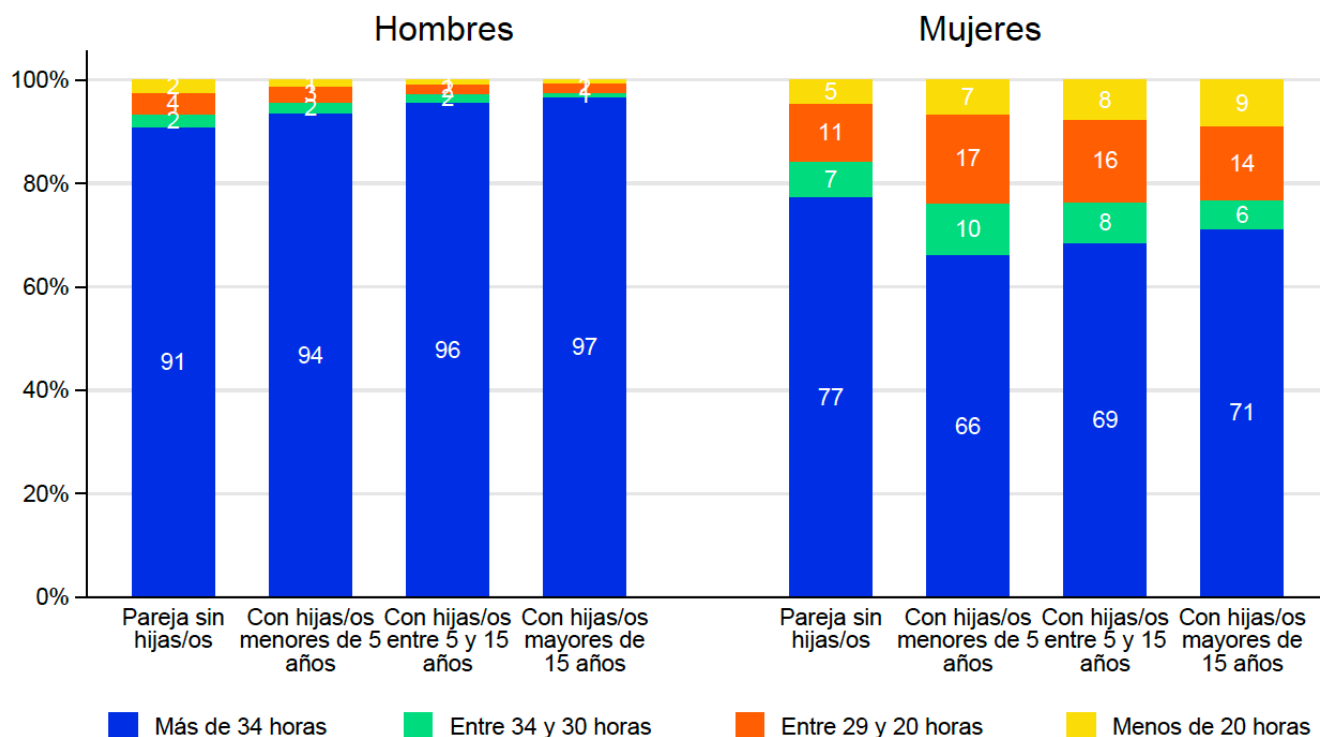
Brechas de género en horas trabajadas

Dada la importancia de la diferencia en intensidad laboral para entender las brechas de género en el mercado laboral, profundizamos el estudio de las diferencias en intensidad laboral comparando explícitamente el número de horas trabajadas semanalmente por ambos miembros de la pareja, en lugar de mediante la comparativa en el tipo de jornada, que es menos informativa, pues únicamente delimita el análisis a dos posibilidades en cuanto a intensidad horaria.

La Figura 7 muestra el número de horas que trabajan las mujeres y hombres que tienen empleo y viven en pareja según tengan o no hijas/os y la edad de estas/os. En ella se aprecia cómo apenas hay hombres que trabajan menos de 34 horas semanales, tengan o no hijas/os. Sin embargo, para las mujeres, sí es habitual hacerlo: antes de la llegada de

las/os hijas/os lo hacen una de cada cuatro, aumentando a una de cada tres con la llegada de estas/os. Además, es importante destacar el aumento en la incidencia de mujeres que trabajan entre 20 y 29 horas entre aquéllas que tienen hijas/os. De hecho, es el tramo de intensidad horaria más prevalente para las mujeres madres que viven en pareja.

Figura 7. Horas trabajadas semanales de las parejas - Relación con la tenencia de hijas/os



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

El impacto de la tenencia de hijas/os en la intensidad laboral

A continuación, se aísla el impacto de las hijas/os de otros posibles determinantes de las horas trabajadas para cuantificar hasta qué punto la tenencia de hijas/os provoca efectos diferenciales en la intensidad laboral de ambos miembros de la pareja.

En esta sección queremos poder identificar la posibilidad de una reducción en la intensidad laboral que no implicara necesariamente una jornada parcial, que exige trabajar menos de 30 horas semanales. Para ello, consideramos la posibilidad de trabajar más de 34 horas semanales, que implica básicamente trabajar sin ningún tipo de reducción en horas laborales, frente a trabajar 34 horas semanales o menos. El objetivo

es cuantificar el impacto de la tenencia de hijas/os en nuestra muestra de mujeres y hombres que viven en pareja en las posibilidades de trabajar con una intensidad laboral plena, sin reducciones.

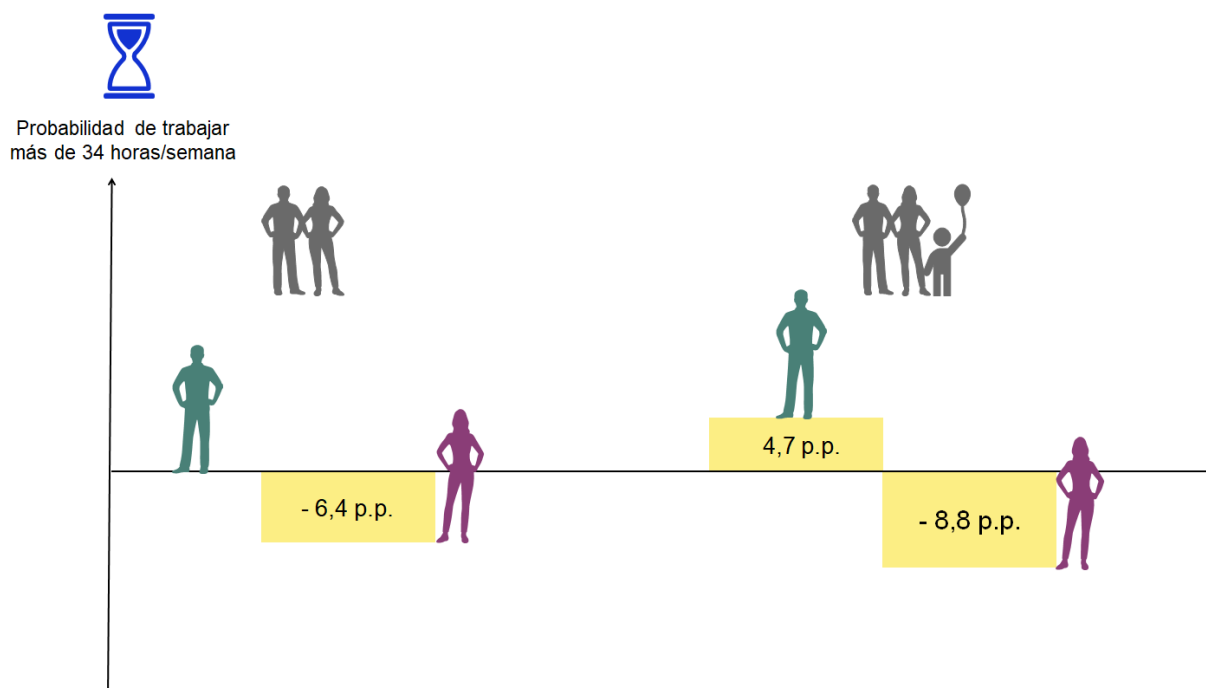
Para ello se estima la probabilidad de trabajar más de 34 horas entre las parejas, con y sin hijas/os, para obtener el impacto de la maternidad y paternidad en la intensidad laboral. Es importante mencionar un dato técnico: las personas que se utilizan en esta estimación ya han accedido a un empleo, y este colectivo pudiera ser, sobre todo para las mujeres, no representativo de toda la población. Por lo tanto, puede existir un sesgo en el colectivo que tratamos (sesgo de selección). Para corregirlo y que los resultados sean robustos, es preciso utilizar una metodología específica (Heckman, 1977) que se detalla en el [anexo](#).

Además de tener en cuenta el sesgo de selección, para aislar el efecto de la tenencia de hijas/os, se comparan personas (mujeres y hombres separadamente) que conviven en pareja pero que además comparten características sociodemográficas (nacionalidad, edad, educación y región) y laborales, como el tipo de contrato (temporal o indefinido), la ocupación (personal directivo y gerente, operarios y técnicos, contable y administrativo, profesional técnico y profesional) y el sector de actividad (primario, servicios, industria, construcción y sector público). De esta forma, se comparan personas cuyas características son muy similares, tanto en el aspecto sociodemográfico como laboral, que además viven en pareja y que únicamente difieren en la tenencia o no de hijas/os⁴.

La Figura 8 muestra de manera gráfica los resultados de la estimación de probabilidad de trabajar más de 34 horas semanales, que entendemos como intensidad laboral plena, frente a trabajar con una menor intensidad laboral. Los resultados completos pueden encontrarse en la Tabla 2 (columna 3) del [anexo](#). Esta Figura muestra la existencia de otras dos brechas de género entre miembros de parejas con hijas/os y con mismas características sociodemográficas y laborales. El gráfico de la izquierda muestra las diferencias en intensidad laboral entre mujeres y hombres que viven en pareja y que no tienen hijas/os. Se muestra que para este colectivo, **las mujeres tienen una probabilidad 6,4 puntos inferior que los hombres de trabajar más de 34 horas semanales, es decir, a plena intensidad laboral**. El panel de la derecha muestra esas

⁴ Si bien en el texto se presenta el impacto de la tenencia de hijas/os en la probabilidad de trabajar más de 34 horas semanales, también se ha realizado el cálculo del impacto de la tenencia de hijas/os en el tipo de jornada. Los resultados son muy similares y pueden encontrarse en la Tabla 2 (columna 2) en el [anexo](#).

Figura 8. Impacto de la tenencia de hijas/os en la probabilidad de trabajar más de 34 horas/semana.



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

diferencias en intensidad laboral entre parejas que tienen hijas/os, y revela, que **con la llegada de las/os hijas/os, la probabilidad de trabajar a plena intensidad laboral (más de 34 horas semanales) aumenta para los hombres en 4,7 puntos porcentuales. Sin embargo, para las mujeres, se reduce en 8,8 puntos.**

La principal conclusión, por tanto, es que **la tenencia de hijas/os dispara la brecha de género en la intensidad laboral.** Cuando ambos miembros de la pareja son padres y tienen un empleo (hecho ya menos probable para las mujeres que para sus parejas, como se ha visto anteriormente) la mujer, a su vez, tiene una probabilidad menor de trabajar a plena intensidad laboral. Se vislumbra en consecuencia una doble barrera para que las mujeres trabajen a plena intensidad laboral cuando viven en pareja: La primera se produce previamente a la llegada de las/os hijas/os, y la segunda, con la llegada de éstas/os. Estas diferencias en intensidad laboral, sin duda, repercuten directamente en brechas salariales de género, y a largo plazo, en brechas en los derechos adquiridos, como pueden ser las pensiones.

Evolución del impacto: 2007 Vs 2019

Hasta el momento hemos analizado el acceso al mercado laboral y la intensidad laboral en diferentes etapas de la vida de mujeres y hombres que conviven y que además tienen características similares. Con toda la información obtenida durante la realización de este estudio, surge una última pregunta: ¿Hemos avanzado en los últimos años o estas brechas que hoy vemos están cronificadas en el tiempo?

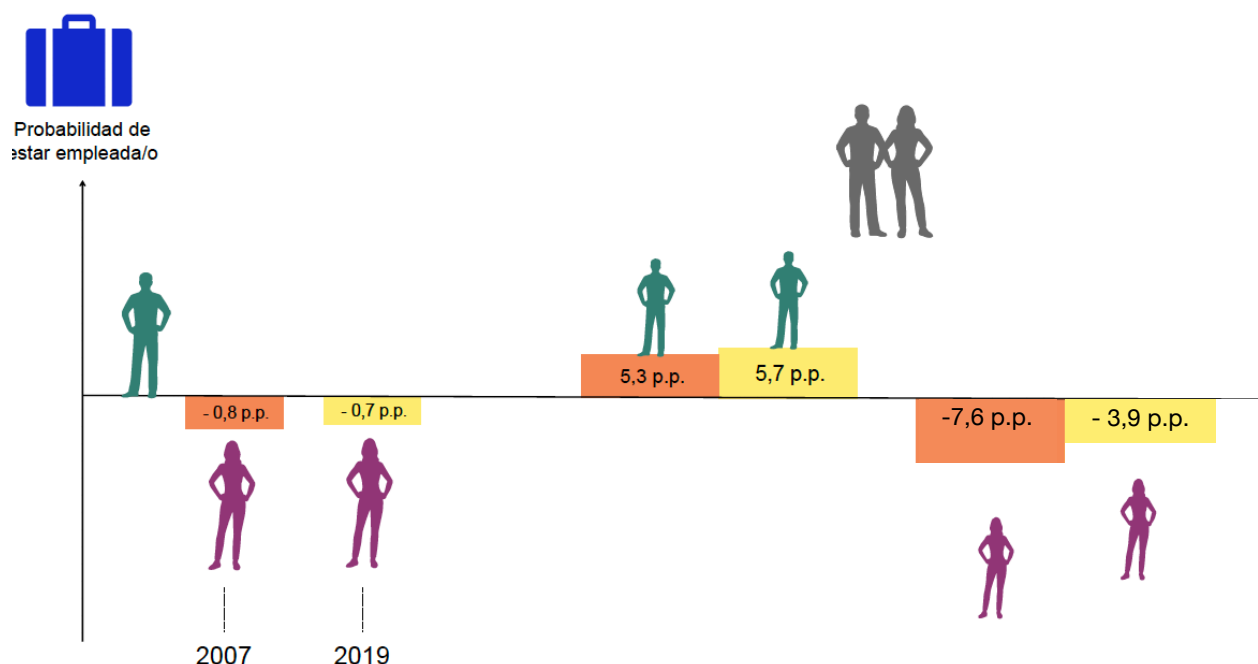
Para contestar a esta pregunta, trabajamos con los datos de la EPA del segundo trimestre de 2007 para repetir el análisis, basándonos en la misma población objetivo y enfocado, de nuevo, en la relación entre la vida en pareja y la tenencia de hijas/os con el empleo y la intensidad laboral de mujeres y hombres de la misma pareja. Esta sección tiene como objetivo, por tanto, comparar los resultados obtenidos para el 2019 con los estimados 12 años antes, en 2007, previo a la crisis económica de la Gran Recesión, que provocó efectos coyunturales importantes y que no queremos que se entrelacen con los efectos que aquí se pretende comparar.

Para el análisis de 2007, se trabaja con un colectivo de 74.565 personas, que representan a un total de 21.751.861 personas. Se analizará en primer lugar el impacto de estar en pareja en el acceso al empleo, así como en la intensidad laboral. Posteriormente, ponemos el foco en mujeres y hombres que viven en pareja y calculamos el impacto de la tenencia de hijas/os tanto en el acceso al empleo como en la intensidad laboral para quienes que trabajan y se comparan los resultados con los obtenidos previamente para 2019.

El impacto de vivir en pareja en el acceso a un empleo: 2007 frente a 2019

La Figura 9 presenta de manera gráfica la magnitud estimada del impacto de vivir en pareja para el acceso a un empleo para las mujeres relativamente a los varones. Para facilitar la comparativa, hemos presentado en la Figura 9 también el coeficiente antes estimado para 2019. En el panel de la izquierda, se compara el acceso de mujeres y hombres que no viven en pareja. Tanto en 2007 como en 2019, se obtiene que el acceso al empleo de las mujeres es muy ligeramente inferior al de los hombres (0,7 pp y 0,8 pp en 2019 y 2007 respectivamente). En el panel derecho, se estima el impacto de vivir en pareja para hombres y para mujeres para cada uno de los años. Para los hombres, en

Figura 9. Impacto de vivir en pareja en la probabilidad de tener un empleo — año 2007 y 2019



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

ambos años se encuentra que vivir en pareja aumenta el acceso a un empleo entre 5 y 6 puntos porcentuales). Sin embargo, para las mujeres, es interesante observar que el impacto negativo de vivir en pareja para el empleo era mayor en 2007 (reducción de 7,6 puntos porcentuales) que en 2019, que como ya se había mostrado, ascendía a casi 4 puntos porcentuales.

Esto significa que el impacto diferencial de vivir en pareja en estos doce últimos años ha disminuido en neto de 12,9 puntos porcentuales en 2007 (5,3 + 7,6) a 9,6 (5,7 + 3,9) en 2019⁵.

Resumiendo, y teniendo en cuenta que entre 2007 y 2019 España ha pasado por una recesión económica de gran magnitud, este estudio concluye que, como consecuencia del impacto de la crisis económica, así como de la evolución que están teniendo los roles de género y las normas sociales en nuestro país en los últimos años **la brecha de género por la cuál las mujeres acceden menos al empleo que sus parejas, incluso antes de la tenencia de hijas/os, se ha reducido, si bien sigue lejos de desaparecer.**

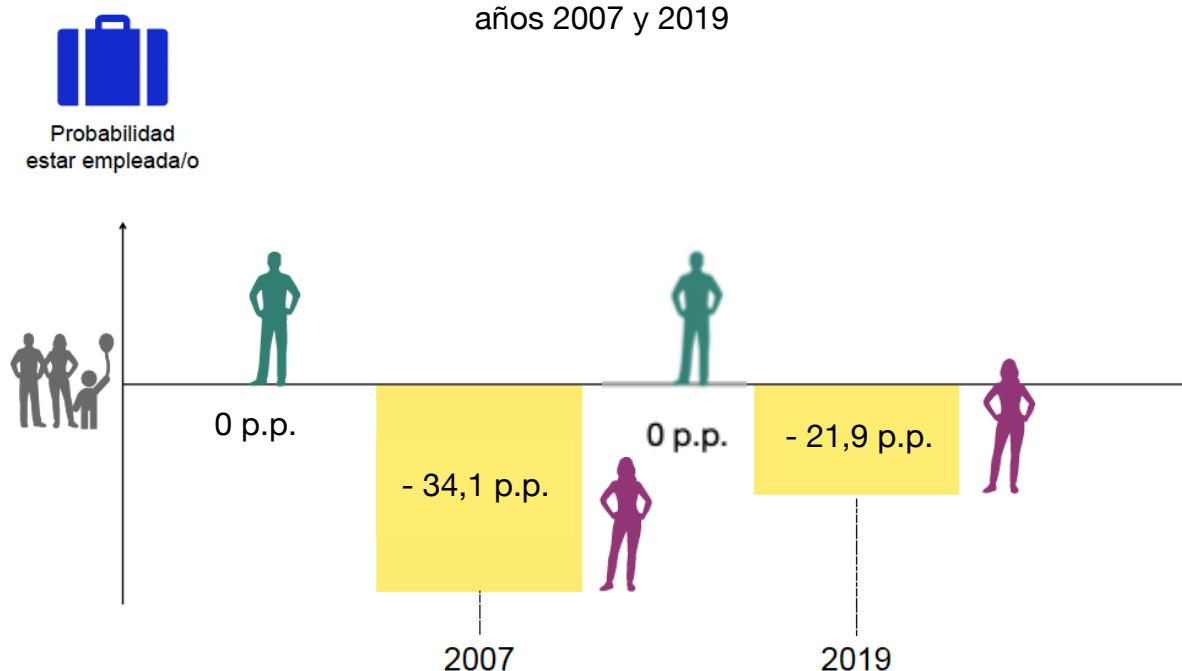
⁵ Las estimaciones completas se pueden encontrar en el [anexo](#), en este caso en la Tabla 3

El impacto de la tenencia de hijas/os en el acceso a un empleo: 2007 frente a 2019

Siguiendo el mismo procedimiento que anteriormente, se estima la probabilidad de tener un empleo, en este caso, entre parejas, con y sin hijas/os. De esta manera, comparando individuos con características sociodemográficas similares cuya única diferencia observable es el género y la tenencia o no de hijas/os, se aísla el efecto de las/os hijas/os en la probabilidad de tener un empleo de mujeres y hombres separadamente.

La Figura 10 compara el resultado de 2019 con el de 2007. Recordamos que, en 2019, las mujeres con hijas/os tienen una probabilidad 21,9 puntos menor de tener un empleo que sus parejas. El efecto observado en 2007 es de 34,1 puntos porcentuales, 12,2 puntos superior. Es decir, **el efecto negativo de la tenencia de hijas/os en el acceso al empleo de las mujeres con respecto a sus parejas era sensiblemente mayor en 2007 que doce años después**. Para los hombres no se encuentra ningún efecto, ni en 2007 ni en 2019.

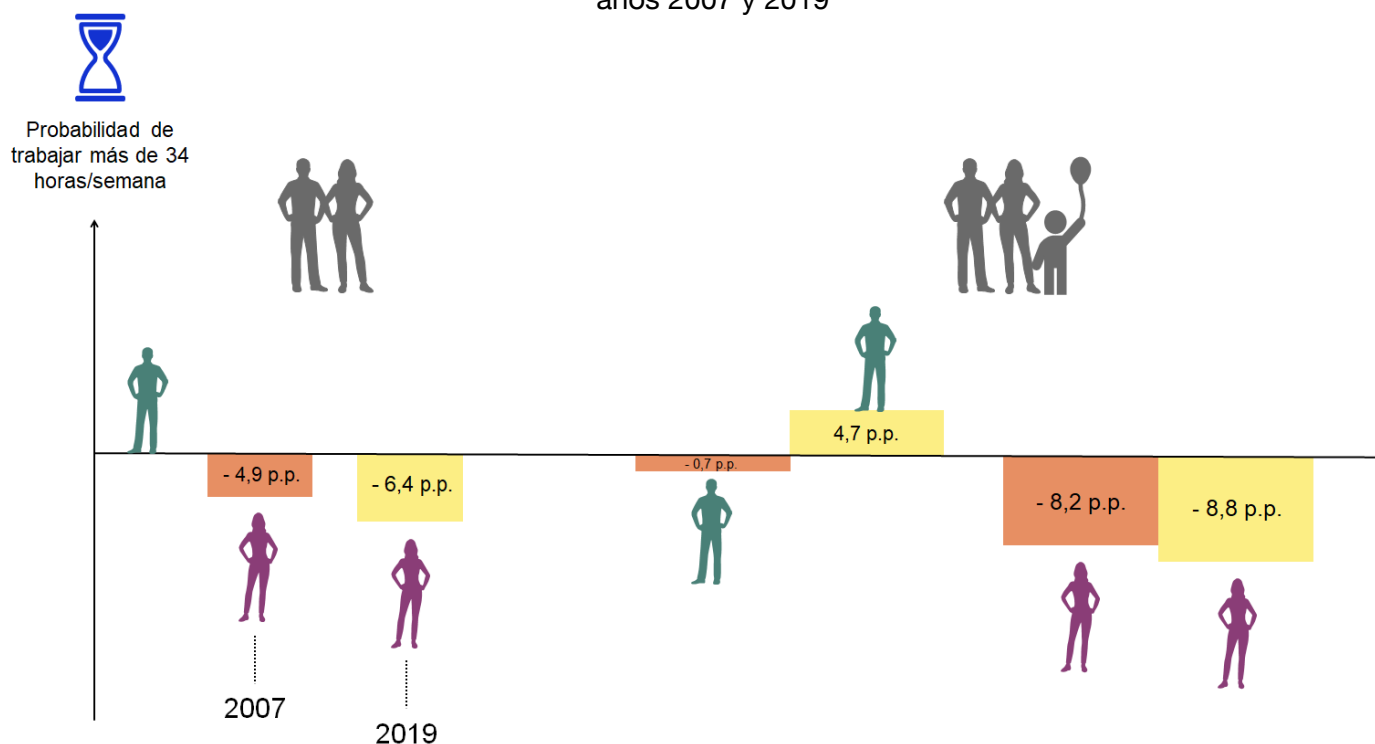
Figura 10. Impacto de la tenencia de hijas/os en la probabilidad de tener un empleo — años 2007 y 2019



El impacto de la tenencia de hijas/os en la intensidad laboral: 2007 frente a 2019

En último lugar, se estudia el impacto de la tenencia de hijas/os en la intensidad laboral en 2007, siguiendo la misma metodología que la utilizada para el análisis de 2019. La Figura 11 presenta los resultados para ambos años⁶. Se revela que **la brecha en intensidad laboral entre las mujeres y sus parejas en ausencia de hijas/os, lejos de disminuir, ha aumentado de 4,9 puntos porcentuales a 6,4 puntos porcentuales en los últimos 12 años**. Este resultado es consistente con el aumento progresivo que se está observando en el empleo en España en el uso del tiempo parcial, que recae fundamentalmente en las mujeres. En segundo lugar, el panel derecho de la Figura 11 muestra el impacto diferencial de la tenencia de hijas/os en la intensidad laboral entre parejas donde ambos miembros trabajan. Se destacan los siguientes elementos: primero, para 2007 y para los varones, se detecta un ligero efecto negativo de la tenencia de hijas/os en la intensidad laboral. Doce años después, este efecto negativo se torna positivo, y de una magnitud de casi 5 puntos porcentuales. Segundo, el impacto negativo de la

Figura 11. Impacto de la tenencia de hijas/os en la probabilidad de trabajar más de 34 horas/semana — años 2007 y 2019



Nota: Elaboración de ISEAK con datos de la EPA

⁶ En el anexo pueden encontrarse los resultados relativos al impacto en el tipo de jornada para 2007.

tenencia de hijas/os en intensidad laboral para las mujeres que están empleadas, lejos de disminuir, ha aumentado ligeramente en los últimos 12 años. Esto significa que **tener hijas/os hoy provoca un mayor impacto negativo en la intensidad laboral de las mujeres empleadas que hace 12 años**. Además, dado que para los varones la tenencia de hijas/os hoy tiene un impacto positivo en la intensidad laboral, la conclusión evidente es que **la brecha de género en intensidad laboral ante la llegada de las/os hijas/os se agranda, pues ellos aumentan su intensidad laboral mientras que ellas la reducen**.

Por tanto, la principal conclusión a la que se llega sobre la evolución de las brechas de género en el mercado laboral de mujeres y hombres es que, **si bien la brecha en el acceso al empleo antes de vivir en pareja, al vivir en pareja o con la llegada de las/os hijas/os se ha reducido, la tenencia de hijas/os ha aumentado la brecha en horas trabajadas**. Para los hombres, tanto en 2007 como en 2019, el hecho de vivir en pareja o la llegada de las/os hijas/os, no tiene impacto en el acceso al empleo. Sin embargo, el aumento de la brecha en horas trabajadas con la llegada de las/os hijas/os viene provocado por un incremento de la intensidad laboral de los hombres y una reducción en la de las mujeres.

Resumen, conclusiones y recomendaciones

Resumen y conclusiones

Este trabajo está motivado por la persistencia de brechas de género en el mercado laboral. Si bien las mujeres han avanzado hacia una mayor participación laboral, aún hoy parecen existir ciertas barreras que dificultan una convergencia completa entre mujeres y hombres. Parte de estas barreras vienen provocadas por la falta de incorporación del hombre a las labores domésticas y, en particular, la responsabilidad del cuidado de las/os hijas/os, que sigue recayendo mayoritariamente sobre la mujer.

La principal pregunta que se pretende contestar en este documento es hasta qué punto la llegada de un/a hijo/a tiene un impacto asimétrico para la madre frente al padre, tanto en la participación laboral como en las horas trabajadas de quienes siguen haciéndolo. Sin embargo, aborda también un aspecto complementario pues plantea la pregunta de si el hecho de vivir en pareja puede tener ya un impacto asimétrico en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. Podría darse el caso de que se produzca un mecanismo de ajuste laboral entre los miembros de la pareja previo a la tenencia de hijas/os y, si fuera así, es importante conocerlo. De la misma manera, es importante conocer si, incluso previamente a vivir en pareja, existen o no desigualdades en cuanto a la situación laboral entre mujeres y hombres. Todo este conocimiento permite identificar las brechas de género desde el origen, así como su potencial incremento en cada una de las etapas expuestas. Sólo de esta manera se pueden identificar cuáles son los causantes de las brechas de género en el mercado laboral para, así, poder abordarlos. El análisis se realiza para 2019 y se repite para el último momento de máxima expansión económica, 2007. Esta comparativa permite aprender si la situación ha variado en los últimos 12 años y, en caso de hacerlo, en qué sentido.

En comparación con la literatura previa, este estudio aporta una novedad fundamental, pues compara la situación laboral de mujeres y hombres que viven en pareja en España. Comparar a las mujeres y los hombres de la misma pareja es algo novedoso que, hasta donde sabemos, no se había hecho. Este enfoque innovador ayuda a proveer información sobre el reparto de actividades familiares dentro de los hogares, lo que es de gran relevancia para la formulación de las políticas públicas.

Las conclusiones fundamentales que se derivan de este estudio son las siguientes:

- En primer lugar, la intensidad laboral es sensiblemente menor en las mujeres que en los varones, no sólo si viven en pareja, sino incluso antes, cuando todavía viven con sus madres y padres. Esta brecha de género persiste durante toda la vida laboral, y se incrementa sensiblemente en las etapas posteriores, es decir, al vivir en pareja, y con la tenencia de hijas/os. En concreto, cuando se comparan mujeres y hombres que viven en pareja y no tienen responsabilidades familiares, la presencia de mujeres en empleos a tiempo completo es de un 69%, mientras que la de los hombres es un 85%.
- En segundo lugar, para las mujeres, convivir en pareja reduce el acceso al empleo, mientras que para los varones, el paso a vivir en pareja tiene un impacto positivo para el acceso al empleo. Este efecto asimétrico aumenta la brecha de género en el acceso al empleo cuando se pasa a vivir en pareja, incluso previamente a la tenencia de hijas/os, pues la vida en pareja potencia la participación laboral de ellos mientras que reduce la de ellas.
- La brecha de género en el acceso a un empleo se dispara principalmente por el descenso de participación femenina con la llegada de las/os hijas/os debido al aumento en los niveles de inactividad entre aquellas madres, donde un 22% de las mujeres que tienen hijas/os menores de 5 años y viven en pareja es inactiva, frente a un 2% de los hombres.
- La tenencia de hijas/os dispara la brecha de género en intensidad laboral, pues mientras que parece potenciar una jornada laboral plena para los hombres, sin embargo, reduce muy sustancialmente la intensidad laboral de sus parejas. Son ellas quienes asumen los posibles conflictos laborales y familiares mediante la reducción de la jornada laboral, si es que se mantienen ambos empleados.
- Finalmente, al comparar los resultados encontrados en 2019 frente a lo que sucedía doce años antes (2007), se observa que la brecha de género por la cual las mujeres acceden al empleo menos que sus parejas incluso antes de la tenencia de hijas/os, se ha visto disminuida, si bien sigue lejos de desaparecer. Además, el efecto de la tenencia de hijas/os en la probabilidad de estar empleadas para las mujeres era notablemente mayor hace doce años. Es decir, en la incorporación laboral, la mujer ha experimentado grandes avances en los últimos años. Sin embargo, la brecha de

género en horas trabajadas causada por la llegada de las/os hijas/os ha aumentado notablemente desde 2007. Por lo tanto, ahora menos mujeres abandonan el mercado laboral con la llegada de las/os hijas/os, aunque las diferencias de género en cuanto a intensidad laboral son sensiblemente superiores.

Recomendaciones para la equidad de género en el mercado laboral

Conforme a los hechos precedentes, se presentan a continuación diversas recomendaciones como vías de acción para abordar las altas tasas de abandono laboral así como la reducción de la intensidad laboral femenina, que se manifiesta fundamentalmente con la tenencia de hijas/os, pero que existe incluso al pasar a vivir en pareja en ausencia de hijas/os.

1 Prestaciones de maternidad y paternidad igualitarias e intransferibles que impliquen por igual a mujeres y hombres en los cuidados de las/os hijas/os desde el nacimiento.

La desigualdad en las responsabilidades se debe sin duda a que el peso de los cuidados de las/os hijas/os recae casi exclusivamente sobre las mujeres. Mientras esta actividad no se reparta equitativamente en el hogar, será muy difícil conseguir una participación igualitaria en el empleo. La desigualdad en responsabilidades familiares se refuerza con las prestaciones públicas a las que mujeres y hombres tienen acceso tras la tenencia de las/os hijas/os.

Aplaudimos desde aquí las recientes modificaciones legislativas orientadas a igualar los permisos de maternidad y paternidad para el cuidado de las/os hijas/os. Se trata sin duda de un paso en la dirección correcta que, no obstante, será necesario seguir y evaluar en los próximos años, para valorar si de hecho, esta medida ha producido los efectos esperados de reducir la brecha tanto en el acceso al empleo como en la intensidad laboral de mujeres y hombres con la llegada de las/os hijas/os.

2 Los servicios públicos deben ayudar a compatibilizar la vida laboral con la familiar, sin que ninguno de los cónyuges se vea obligado a abandonar parcial o totalmente el mercado laboral.

Los resultados de este estudio muestran que actualmente son únicamente las mujeres las que se enfrenten a barreras al tratar de compatibilizar la vida laboral con la vida familiar tras la maternidad resultando en el abandono — de manera parcial o total — del mercado laboral. Estas barreras, sin embargo, parecen ser inexistentes para el colectivo de hombres. Servicios enfocados en disminuir estas barreras podrían tener resultados positivos en la trayectoria laboral de ambos cónyuges, en lugar de relegar la inserción laboral plena únicamente a uno de ellos, en este caso, los hombres. Algunos ejemplos serían la escolarización universal de cero a tres años, flexibilidad de horarios de consultas médicas fuera de horarios de trabajo, flexibilidad de días libres para cuidado de las/los hijas/os cuando estos enfermen, etc.

La combinación de estas medidas permitiría situar a ambos miembros de la pareja en igualdad real de condiciones, dando acceso efectivo a trayectorias laborales ascendentes y estables tanto a mujeres como a hombres. Las empresas no tendrían que utilizar comportamientos estratégicos a la hora de elegir si contratar a una mujer o a un hombre en edad fértil porque la tenencia de hijas/os afectaría de igual manera a ambos. La diversidad de género en los equipos, y también en los equipos directivos, sería mucho más alcanzable. Adicionalmente, una mayor igualdad en el acceso a carreras profesionales exitosas conllevaría una mayor igualdad en la cuantía recibida como pensión tras la jubilación. Toda esta serie de cambios impulsarían a la sociedad a una situación de igualdad en la que las mujeres no se verían perjudicadas sistemáticamente en el ámbito laboral y social.

3 Es necesario recabar información más precisa para identificar las causas principales que están detrás de las tasas de inactividad y parcialidad más altas para las mujeres.

De este estudio no es posible afirmar con rigor las razones que están detrás de las altas tasas de inactividad y parcialidad femenina en parejas sin hijas/os o de la parcialidad ya

existentes antes de la vida en pareja. Sin embargo, esto podría estar explicado en base a diversas razones. Por ejemplo, la discriminación a favor de los hombres por parte de las empresas a la hora de contratar a personas en edad de tener hijas/os, así como la naturaleza de los puestos de trabajo más estables a los que podrían estar solicitando más hombres que mujeres. Para poder realizar este análisis y contrastar las diferentes hipótesis, sería necesario recabar más y mejor información sobre las ofertas de empleo que realizan las empresas, así como sobre las personas finalmente contratadas, realizando dicho análisis desde una perspectiva de género. Plataformas como LinkedIn, Infojobs, Talentoteca, etc., podrían contener esta información combinada, permitiendo así conocer finalmente las características de la persona elegida para cada puesto, así como el tipo de jornada finalmente pactada. Alternativamente, esta información podría recabarse a través de las propias empresas, simplemente recogiendo las características de los puestos demandados y de las personas aspirantes a dichos empleos, así como de quienes finalmente son contratados. Una vez recabada esta información, sería posible realizar un buen diagnóstico de permita esclarecer en mayor detalle a qué se deben estas marcadas diferencias entre mujeres y hombres. En ausencia de la misma, no es posible concluir de forma fehaciente cuáles son las razones que están detrás de una mayor prevalencia relativa de las mujeres en la jornada parcial y la inactividad respecto a sus parejas.

Referencias

Anxo, D., Flood, L., Solaz, A., Mencarini, L., Pailhé, A., and Tanturri, M. (2011) Gender differences in time use over the life course in france, italy, sweden, and the us. *Feminist Economics* 17, 159–195.

Conde-Ruiz, J. I., and Marra de Artinano, I. (2016) Gender gaps in the spanish labor market. *Estudios sobre la Economía Española* 32, 1–103.

De la Rica, S., & Gorjón, L. (2016). The impact of family-friendly policies in Spain and their use throughout the business cycle. *IZA journal of European labor studies*, 5(1), 9.

De la Rica, S., Gorjón, L. & Quesada, O. (2020) Woman and mother: double employment penalty? ISEAK Working Paper 2020/2

Heckman, J. J. (1979) Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 153–161.

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

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 109, pp. 122-26).

Pascal, A. (2011) Report on the gender initiative: Gender equality in education, employment and entrepreneurship.

Petrongolo, B. (2004) Gender segregation in employment contracts. *Journal of the European Economic Association* 2, 2-3, 331–345.

Rapoport, B., Sofer, C., and Solaz, A. (2011) Household production in a collective model: some new results. *Journal of Population Economics* 24, 1, 23–45.

Anexo

Base de datos

El análisis empírico que se presenta en esta investigación se basa en microdatos transversales de la Encuesta de Población Activa (EPA), cuya población objetivo son las personas que viven en hogares privados. Usamos la EPA del segundo trimestre de 2019 por las siguientes razones:

- El segundo trimestre es el menos volátil en términos de empleo.
- Los datos más reciente de la EPA que necesitamos para aplicar este tipo de enfoque son los del año 2019. El mercado laboral del segundo trimestre de 2020 se ve afectado por la situación del COVID 19, lo que podría distorsionar nuestros resultados, basados principalmente en factores relacionados con la tasa de empleo.
- Además, hemos tenido en cuenta que las semanas de baja por paternidad fueron incrementadas por ley en el segundo trimestre de 2019, de 5 a 8 semanas. Hemos aplicado el mismo análisis utilizando datos de 2018 para comprobar la robustez de los resultados. Sin embargo, no encontramos diferencias significativas en el análisis y, por tanto, procedemos a analizar el segundo trimestre de 2019 por tratarse de datos más recientes.

Con el fin de analizar si existe alguna relación entre vivir en pareja o ser padres con la situación laboral del individuo, dividimos la muestra en tres, mujeres y hombres que no viven en pareja, parejas sin hijas/os y parejas con hijas/os, que a su vez se clasifican de la siguiente manera:

- 1. Mujeres y hombres, que han terminado sus estudios, viviendo con sus padres:** se restringe la edad de las mujeres en esta categoría por debajo de 40 años y los hombres por debajo de 45 años, por razones de fertilidad. Así, conseguimos capturar que los individuos con hijas/os los reporten en la EPA.
- 2. Mujeres y hombres, que han terminado sus estudios, viviendo con personas que no sean su pareja:** de nuevo se restringe la edad de las mujeres y hombres siguiendo los criterios anteriormente mencionados.

3. **Mujeres y hombres, que han terminado sus estudios, viviendo solas/os (hogar unipersonal):** mujeres emancipadas menores de 40 años y hombres emancipados menores de 45 años.
4. **Parejas sin hijas/os:** mujeres menos de 40 años y hombres menores de 45 años que vivan con sus parejas (no necesariamente cónyuges) y que no tengan hijas/os.
5. **Parejas con hijas/os menores de 5 años:** parejas en los que ambos individuos son menores de 60 años y padres de hijas/os menores de 5 años con los que conviven en el hogar.
6. **Parejas con hijas/os entre 5 y 15 años:** parejas en los que ambos individuos son menores de 60 años y ambos son padres de hijas/os de entre 5 y 15 años, con los que conviven en el hogar⁷.

Clasificación de los individuos según el tipo de hogar

	Género		Total
	Hombre	Mujer	
Viviendo con sus padres	7.977	4.778	12.755
Viviendo con otras personas	736	448	1.184
Familia unipersonal	1.632	769	2.401
Parejas sin hijas/os	2.451	2.077	4.528
Con hijas/os menores de 5 años	4.855	4.838	9.693
Con hijas/os entre 5 y 15 años	7.709	7.887	15.596
Con hijas/os mayores de 15 y menores de 30 años	6.504	7.622	14.126
Total	31.864	28.419	60.283

La población objetivo está formada, sin tener en cuenta la división en submuestras, por todos aquellos individuos en edad laboral de 16 a 60 años. Otra característica que comparten ambas submuestras es que sólo tenemos en cuenta aquellas parejas

⁷ El número de mujeres y hombres en la pareja no siempre coincide por no cumplir uno de los dos las restricciones de edad especificadas en el anexo.

heterosexuales dado nuestro interés en analizar si las posibles diferencias en la situación laboral dependen del género del individuo en cuestión.

Otra restricción que tiene que cumplir la muestra, y por ende nuestra población objetivo, es excluir a todos aquellas/os estudiantes que declaren en la EPA pertenecer a la población inactiva. Por tanto, sólo incluimos aquellos individuos que si están estudiando, al mismo tiempo trabajan. De esta forma, podemos evitar la inactividad asociada a los estudiantes. Es decir, en las categorías 1, 2 y 3, podría haber personas estudiando pero que también están ocupadas.

Encontramos que existen diferencias considerables entre el número de mujeres y hombres en categorías como mujeres y hombres que viven con sus padres, que viven con otras personas y que viven solas/os (familia unipersonal). Después de analizar dichas diferencias, llegamos a la conclusión de que, en primer lugar, se debe a la diferencia de cinco años entre mujeres y hombres. En segundo lugar, hemos eliminado a todas/os aquellas/os estudiantes que declararon en la EPA ser inactivas/os, situación en la que se encontraban más mujeres que hombres. Y, por último, hay más mujeres con hijas/os pero que no conviven con sus parejas, por lo que no podemos incluirlas en ninguna categoría: son madres solteras⁸. Además, nos encontramos con que el grupo mujeres y hombres viviendo con otras personas puede estar infrarrepresentado porque, en la mayoría de los casos, las/os candidatas/os a estar en este tipo de hogar son estudiantes. La EPA se basa en datos censales⁹ y, por lo tanto, aquellas/os estudiantes que viven en pisos compartidos no se incluyen en esta muestra a menos que cambien de residencia mientras estudian en un lugar diferente al habitual, lo que es una situación poco probable.

⁸ En concreto, hay 5.224 familias monoparentales en la muestra de los cuales 3.899 son madres solteras.

⁹ La encuesta de la EPA se lleva a cabo en base a unidades de muestreo de dos etapas: unidades de muestreo primarias (UMP) compuestas por secciones del censo y unidades de muestreo secundarias (UMS) que se componen de viviendas residenciales.

Metodología

Mediante el uso del análisis multivariante para observar dichas diferencias de género, estimamos modelos de elección binaria para una serie de atributos laborales. Estimamos modelos Probit para las probabilidades de tener un empleo, trabajar a tiempo parcial y trabajar menos de 34 horas a la semana, controlando por características individuales, del hogar y laborales.

Debemos añadir que es muy probable que la decisión del individuo de participar en el mercado laboral esté influenciada, además de por sus características individuales, por la probabilidad que tiene dicho individuo de estar en el mercado laboral. El conjunto de variables incluidas en la primera ecuación, que estima la probabilidad de estar empleada/o, representa dichas características individuales como la edad, nacionalidad, nivel educativo, comunidad autónoma de residencia e información relacionada con la fertilidad.

Siguiendo Heckman (1977), aplicaremos un procedimiento de estimación en dos etapas con el fin de corregir por la probabilidad no aleatoria de trabajar. Usamos este tipo de modelo porque suponemos que alguna de las características que afectan a la probabilidad de trabajar (o de estar contratada/o bajo alguno de los atributos mencionados) también podrían haber afectado la probabilidad de estar o no empleada/o. Por lo tanto, ejecutamos dos modelos para estimar cada uno de los atributos laborales. El primer modelo corresponde al primer paso de Heckman y sería un modelo de elección o selección. Esto tendría en cuenta cómo las personas se seleccionan (positiva o negativamente) hacia el empleo, lo que se denomina selección de muestra. A partir de esta estimación, usaremos la predicción de la probabilidad de ser asalariada/o que se incorporará en la estimación del segundo modelo como variable independiente.

Resultados de las estimaciones

Tabla 1. Probabilidad de acceso al empleo - Impacto de la pareja - 2019

	Modelo 1 Empleada/o
Mujer	-0.00683*** (0.000577)
Pareja	0.0572*** (0.000507)
Mujer y pareja	-0.0891*** (0.000938)
Inmigrante (ref. Nativa/o)	-0.0583*** (0.000527)
Edad (ref. 35-45 años)	
Menos de 25 años	-0.0862*** (0.000988)
25-34 años	0.0143*** (0.000392)
Educación (ref. Educación secundaria)	
Menor que secundaria	-0.113*** (0.00111)
Terciaria	0.0791*** (0.000379)
Observaciones	3,346,713

Nota: Los resultados mostrados en la tabla son efectos marginales. Las variables *dummy* que representan a las regiones españolas se encuentran incluidas en la estimación como variables de control, aunque no son mostradas aquí por simplicidad. Observaciones ponderadas. Errores estándar robustos en paréntesis
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabla 2. Probabilidad de acceso al empleo, estar empleada/o con contrato parcial y estar empleada/o menos de 34 horas por semana - Impacto del hija/o - 2019

	Modelo 2 Empleada/o	Modelo 3 Jornada parcial	Modelo 4 Menos de 34 horas/semana
Mujer	-0,105*** (0,000666)	0,0604*** (0,000575)	0,0639*** (0,000647)
Hijas/os	0,000341 (0,000548)	-0,0512*** (0,000550)	-0,0469*** (0,000585)
Mujer e hijas/os	-0,114*** (0,000737)	0,0860*** (0,000775)	0,0713*** (0,000828)
Inmigrante (ref. Nativa/o)	-0,131*** (0,000382)	-0,00409*** (0,000511)	-0,0209*** (0,000534)
Edad (ref. 46-60 años)			
Menos de 29 años	-0,0224*** (0,000527)	0,0389*** (0,000549)	0,0575*** (0,000653)
30-45 años	0,0665*** (0,000239)	0,0412*** (0,000327)	0,0617*** (0,000364)
Educación (ref. Educación secundaria)			
Inferior que secundaria	-0,169*** (0,000535)	-0,0407*** (0,000495)	-0,0656*** (0,000506)
Terciaria	0,133*** (0,000214)	0,00982*** (0,000574)	0,0420*** (0,000673)
Temporal (ref. Indefinido)		0,0831*** (0,000300)	0,0877*** (0,000335)
Ocupaciones (ref. Administrativas y de servicios)			
Directivas y de gerencia		-0,0648*** (0,000326)	-0,0907*** (0,000347)
Operarios y técnicos		0,0172*** (0,000425)	0,0152*** (0,000311)
Profesionales de apoyo		-0,0524*** (0,000484)	-0,0559*** (0,000586)
Profesionales científicas/os		-0,0284*** (0,000262)	-0,0379*** (0,000305)
Sector de actividad (ref. Primario)			
Servicios		0,112*** (0,000680)	0,129*** (0,000791)
Industria		-0,00665*** (0,000673)	-0,00977*** (0,000793)
Construcción		0,0516*** (0,00105)	0,0413*** (0,00112)
Sector público (Educación, Salud, etc.)		0,0774*** (0,000872)	0,112*** (0,00103)
Probabilidad de ser asalariada/o		-0,236*** (0,00309)	0,0316*** (0,00102)
Observaciones	13.482.918	8.825.174	8.652.114

Nota: Los resultados mostrados en la tabla son efectos marginales. Las variables *dummy* que representan a las regiones españolas se encuentran incluidas en la estimación como variables de control, aunque no son mostradas aquí por simplicidad. Observaciones ponderadas. Errores estándar robustos en paréntesis *** p<0,01 , ** p<0,05 , * p<0,1

Tabla 3. Probabilidad de acceso al empleo - Impacto de la pareja - 2007

	Modelo 5 Empleada/o
Mujer	-0.00798*** (0.000470)
Pareja	0.0528*** (0.000448)
Mujer y pareja	-0.1371*** (0.000871)
Inmigrante (ref. Nativa/o)	-0.0510*** (0.000416)
Edad (ref. 35-45 años)	
Menos de 25 años	-0.0267*** (0.000589)
25-34 años	0.0344*** (0.000349)
Educación (ref. Educación secundaria)	
Menor que secundaria	-0.0762*** (0.000650)
Terciaria	0.0557*** (0.000318)
Observaciones	4,158,093

Nota: Los resultados mostrados en la tabla son efectos marginales. Las variables *dummy* que representan a las regiones españolas se encuentran incluidas en la estimación como variables de control, aunque no son mostradas aquí por simplicidad. Observaciones ponderadas. Errores estándar robustos en paréntesis
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

