



Universidad de  
**San Andrés**

Universidad de San Andrés

Departamento de Economía

Licenciatura en Economía

*Desigualdad en el mercado laboral: análisis del impacto de la  
maternidad sobre las brechas de género*

**Autor: Delfina Frontini Gerlach**

**Legajo: 28276**

**Director/Mentor de Tesis: María Edo**

**Universidad de San Andrés**

**22 de julio de 2020**

## **Agradecimientos**

A la Universidad de San Andrés por permitirme ser parte de ésta. Fueron cuatro años de muchísimo aprendizaje, superación personal y por permitirme conocer personas que nunca olvidaré.

A mi mentora, Maria Edo, por la paciencia, la dedicación y la buena predisposición desde el día que la contacté con mi propuesta inicial de trabajo de graduación.

A mi familia y a mi novio por apoyarme siempre y no dejarme bajar los brazos ni en los momentos más difíciles.

A mi hijo Vicente, mi mayor motivación para terminar esta carrera.



Universidad de  
**San Andrés**

## Contenido

Introducción.....	1
Brechas de género en el mercado laboral: el rol de la maternidad.....	5
Educación.....	11
Factores biológicos.....	15
Impacto de la maternidad sobre la participación laboral de las mujeres...	18
Variables instrumentales.....	20
Mellizos.....	20
Preferencia de los padres por tener hijos de sexos mixtos.....	25
Fertilización in vitro.....	32
Estudios de eventos.....	34
Normas de género y participación en el mercado de trabajo.....	39
Conclusión.....	47
Bibliografía.....	49
Apéndice de tablas.....	55

## Introducción

Ha habido importantes desarrollos y avances en el mundo del trabajo durante los últimos 100 años. La fuerza laboral aumentó como consecuencia del crecimiento exponencial de la población mundial y la mayor expectativa de vida. Una reducción importante en el contenido material del producto nacional ha liberado a la mayoría de los trabajadores, especialmente los hombres, de trabajos físicos y riesgosos mientras que el esparcimiento general de las instituciones democráticas les ha otorgado voz a las personas. Además, se ha dado un fenómeno por el cual las mujeres se han insertado en el mercado laboral en forma masiva y sin precedentes.

Las mujeres han adquirido a lo largo del Siglo XX un rol cada vez más significativo, esencialmente, por tener más derechos y libertades. El origen de estos nuevos derechos se remonta a 1945 con la creación de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), organización internacional que promueve la igualdad y la no discriminación. Más aún, en el año 1967 se elaboró una declaración dirigida al reconocimiento de derechos femeninos. Luego en el año 1979 estos derechos se profundizaron con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer donde no solo se trataron derechos, sino las libertades de las mujeres en los distintos ámbitos en los que se puede desenvolver.

Otro hito importante que marcó el camino hacia la eliminación de sesgos de género fue el derecho al sufragio. El primer país en otorgarlo fue Nueva Zelanda en 1893 aunque este recién se instauraría en la Argentina hacia 1947. Entre otros, podemos mencionar también como avance la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena en 1993 donde se trataron temas como la conciencia y reconocimiento de los derechos de la mujer.

No obstante, la transición del rol de las mujeres no solo se debe a los derechos que han adquirido, sino a su inserción en el mercado laboral. Las guerras mundiales impulsaron que las mujeres abandonen su hasta entonces rol tradicional y comiencen a tomar una postura mucho más activa en el mercado laboral para poder sostener a sus familias hasta que los hombres regresaran. Se dejó atrás la típica división de roles en el que el hombre trabaja mientras que la mujer cría a los hijos y se encarga de las tareas domésticas en muchas de las sociedades a nivel mundial (Gasparini & Marchionni 2015).

En los últimos 20 años ha habido una masiva inserción de las mujeres en el mercado laboral denominada “revolución silenciosa” que no solo se refiere a la gran inserción, sino también a la manera en que las mujeres lo han logrado. Esto fue a través del rol de los trabajos secundarios de los que fueron participando las mujeres y gracias a estos trabajos las mujeres pudieron alcanzar un considerable crecimiento en sus carreras profesionales. Si nos concentramos específicamente en América Latina, este también formó parte de la tendencia global del avance de las mujeres y también fue testigo de cómo los roles del hombre y la mujer cada vez se asemejan más. Esto se ve representado porque hoy en día el 67% de las mujeres participan del mercado laboral y además ocupan 1 de cada 2 puestos profesionales (Marchionni, Gasparini y Edo 2019).

De todas formas, a pesar de insertarse en el mercado laboral y que en los últimos tiempos los roles entre género se asemejen más a nivel global, las mujeres siguen encontrando obstáculos en este. Un claro ejemplo de ello es el índice de Participación Económica y de Oportunidad que contempla tres tipos de brechas: de participación en el mercado laboral, de remuneración y de avance. Dicho índice muestra que solo un 58% de esta brecha fue cerrada, respecto del año anterior. Las mujeres siguen encontrando dificultades en llegar a posiciones gerenciales ya que solo un 34% de las mujeres son gerentes globales (World Economic Forum, 2018). En la literatura, esto suele llamarse

techos de cristal, es un término utilizado principalmente en estudios que contemplan cuestiones de género y hace referencia al techo o barrera invisible que detiene a las mujeres de acceder a puestos gerenciales dentro de las organizaciones. Esto se contrasta con brechas mucho menores en posiciones de trabajo técnicos donde un 67% y 74% de las brechas fueron cerradas. Lo que nos demuestra esto es que la presencia de las mujeres en roles gerenciales es uno de los obstáculos más graves a superar tanto en lo privado como en lo público para poder llegar a una paridad económica de género (World Economic Forum, 2018).

Puede haber cierta tendencia a creer que estas condiciones de desigualdad para poder acceder a oportunidades en el mercado laboral solamente se dan en países menos desarrollados, pero hasta los países más desarrollados con políticas de género para fomentar y promover una participación igualitaria en el mercado de trabajo continúan teniendo disparidades entre los salarios de los hombres y mujeres. Se estima que, en promedio, globalmente la brecha de salarios es de un 32% (World Economic Forum, 2018).

A la hora de hablar de las brechas de salario entre los hombres y mujeres, así como la menor participación y dificultades de las mujeres para insertarse en el mercado laboral, uno de los factores explicativos es la maternidad. Si bien la literatura ha señalado distintos factores como determinantes de la brecha, tales como: diferencias en la acumulación de capital humano (Blank, 1999), diferencias en el nivel de educación y en el tipo de carreras elegidas o diferencias en el grado de aversión al riesgo y competitividad (Dohmen et al., 2011) se ha demostrado que las mujeres han alcanzado e incluso superado a los hombres en términos educativos y se le ha dado poca relevancia a diferencias en características psicológicas (Blau y Kahn, 2017). Es por ello por lo que se puede explicar la brecha salarial por el trabajo no remunerado que es llevado adelante por las mujeres como

proveedoras de cuidado en los hogares (Bertrand, 2017) exponiendo a la maternidad como uno de los factores claves que mantiene la brecha en el mercado laboral. Esto se debe a que la mayor carga de criar y cuidar de los niños sigue cayendo sobre las madres (Blau y Kahn, 2006).

El objetivo del siguiente trabajo es realizar una revisión sobre el rol de la maternidad en las brechas de género, en particular, el efecto de los hijos en la participación laboral de las mujeres. Si bien la literatura acerca de ello no abunda, hay importantes y recientes aportes sobre los efectos de convertirse en madre tanto para países desarrollados como para no desarrollados, que serán contemplados en esta investigación.

El trabajo en primer lugar expondrá a la maternidad como uno de los principales determinantes de la brecha de género dentro del mercado laboral. Luego se hará una revisión de la literatura que considera a la maternidad como factor explicativo de dicha brecha. Se hará especial énfasis en las metodologías utilizadas, los años y las regiones de los distintos trabajos. Con ello se realizará un esquema que resuma los resultados por región, relacionándolo con normas de géneros en dichos países para llegar a conclusiones a nivel general y señalar diferencias en países, discutiendo para las disparidades encontradas.

## **1. Brechas de género en el mercado laboral: el rol de la maternidad**

La igualdad de género es un tema que ocupa gran parte de la agenda política y el debate actual a nivel internacional por ser uno de los objetivos perseguidos por la Organización de las Naciones Unidas. Su importancia se centra en brindar derechos básicos y fundamentales a las mujeres y asegurar que no haya diferencias discriminatorias e injustas en comparación a los hombres. Una sociedad desigual es una sociedad que no puede avanzar, ya que es necesario para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social.

En términos históricos ha habido enormes avances en los últimos años. Comúnmente se suele hablar de avances en materia tecnológica, de ciencia, medicina, salud y participación política pero ninguno de estos avances ha sido tan dramático ni importante como la manera en que gradualmente las mujeres han adquirido derechos a nivel global (Loutfi, 2001). Las mujeres solían estar apartadas de muchos de los derechos de los cuales los hombres gozaban e incluso las mujeres no alcanzaban el estatus de adultos legales. Si pensamos esto hoy, resulta inconcebible y los derechos de hombres tanto como de mujeres son indiscutibles.

Es importante que esta igualdad se manifieste en los distintos aspectos que rigen en la sociedad, entre ellos en el mercado laboral. Tal como indica la Loutfi (2001) para la International Labour Organization, agencia de las naciones unidas cuyo mandato es avanzar sobre la justicia social y promover el trabajo decente estableciendo estándares internacionales de trabajo, es imperativo que haya una perspectiva de género en el mercado de trabajo. Que las mujeres participen de dicho mercado es relevante por distintas razones, todas las cuales contribuyen a construir una sociedad más igualitaria. Una de ellas es el bienestar que se pierde por marginar a las mujeres del mercado. Su participación implica mayor bienestar ya que si no participan, la sociedad se encuentra

frente a pérdidas de productividad y de producción. Otra razón es la revalorización del rol de la mujer en la sociedad de hoy y su trabajo remunerado dentro del mercado laboral. Esto es acompañado de una mayor conciencia de la importancia del involucramiento de los padres en las tareas domésticas no remuneradas.

En la actualidad, un nuevo modelo conocido como “Dual Earner Dual Career” busca reemplazar al modelo tradicional “Male Breadwinner” proponiendo que tanto el hombre como la mujer se dediquen a su carrera profesional y estén comprometidos al trabajo, es decir, propone que la mujer no sea la que se ocupa de las tareas domésticas únicamente, lo que impacta positivamente a la economía del grupo familiar, sobre todo si tienen pocos recursos económicos y prescinden de la obtención de ambos ingresos. (Mahon, 2002).

Hombres alrededor del mundo han conciliado con la idea de las mujeres ejerciendo sus derechos tanto en el trabajo como en la política y en el hogar, pero de todas formas no existe lugar en el mundo donde la igualdad total se haya alcanzado por los ciudadanos. Los roles de los hombres y las mujeres continúan experimentando profundos cambios mientras sufren transformaciones la naturaleza de la familia, la sociedad, cultura, políticas y el mundo del trabajo. Además, si bien se buscó reemplazar el tradicional modelo en el que la mujer se queda en el hogar y el hombre va a trabajar, se ha demostrado que las percepciones de género generan discriminación social que mantienen a las mujeres marginadas del desarrollo de nexos laborales fuertes (Marchionni, Gluzmann, Serrano & Bustelo, 2019).

Las mujeres han entonces adquirido mayores derechos y se han insertado de forma masiva en el mercado laboral en los últimos años. Su involucramiento fue uno de los cambios más importantes en dicho mercado durante este último siglo (Goldin, 2006). La participación laboral femenina es mayor que hace 30 años para la mayoría de los países

## Índice de participación femenina en el mercado laboral 2016 vs 1980

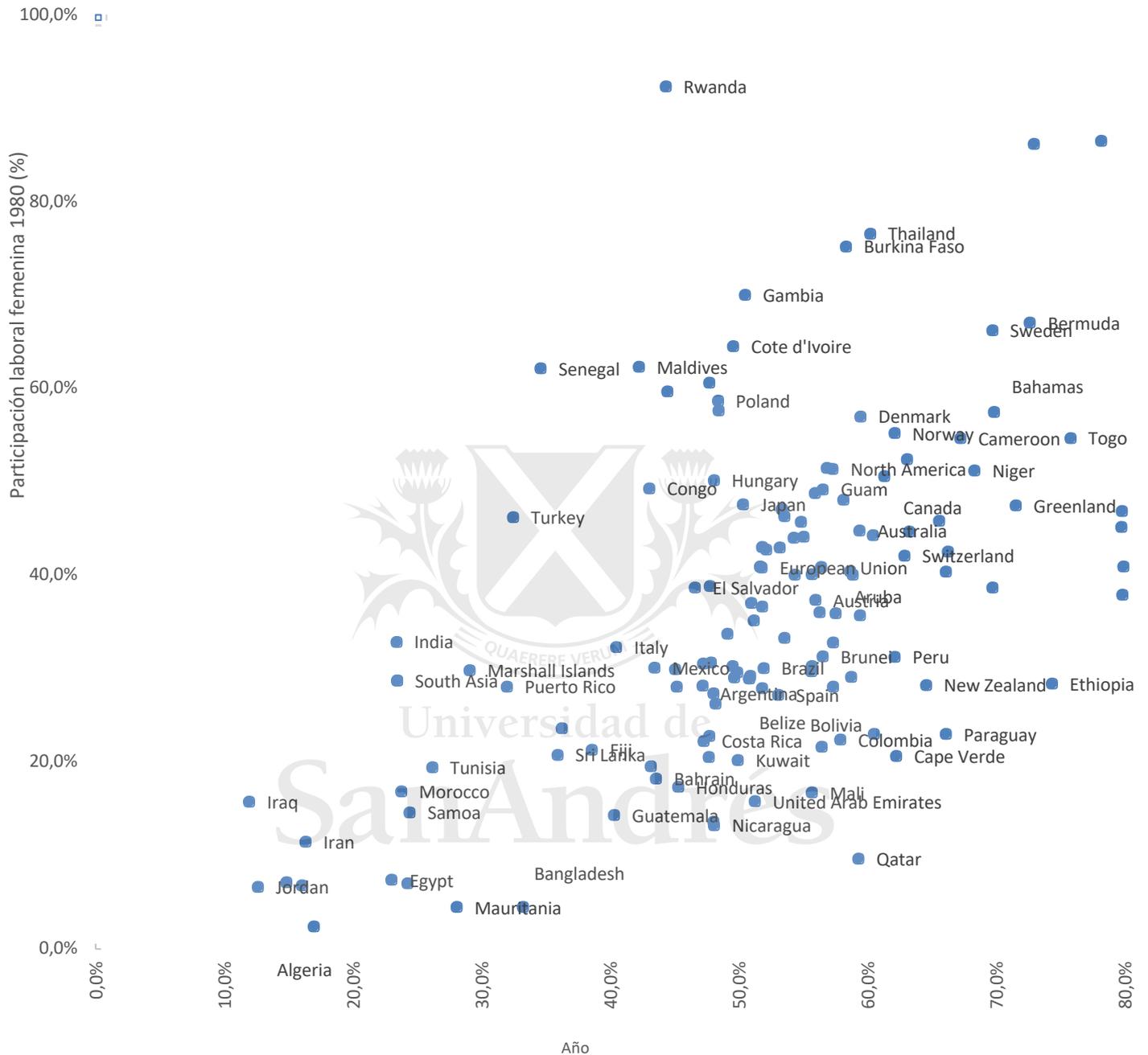


Figura 1.1. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de World Bank Population (Gapminder, HYDE(2016) & UN (2019)

y para la mayor parte de los niveles de ingresos. El siguiente gráfico tomado de Our World in Data compara estimaciones de la participación laboral femenina a nivel nacional entre

1980 y 2016. La línea diagonal que atraviesa el gráfico de dispersión tiene pendiente igual a uno lo que significa que todos los países que han sido exitosos en conseguir tasas de participación mayores con el pasar del tiempo se encuentran debajo de la línea. Dentro de estos podemos ver países con cambios más radicales que otros.

Por ejemplo, para Japón hubo un aumento de la tasa de participación de aproximadamente un 4% entre 1980 y 2016 mientras que para los Emiratos Árabes la tasa aumentó cerca de un 36% en el mismo periodo de tiempo. Además, si bien hablamos de una tendencia global de aumento de participación, este no es el caso para algunos países quienes con el paso del tiempo la disminuyeron. Un ejemplo de ello es Rumania quien vio una disminución mayor al 15% en la tasa de participación o de Turquía cuya tasa cayó aproximadamente un 14%.

De todas formas, cabe destacar que los datos utilizados en este gráfico contemplan todas las mujeres mayores a 15 años y por ende contempla subgrupos en la tendencia global y no siempre las tendencias dentro de los subgrupos son iguales a las globales. Especialmente las tendencias de participación laboral femenina en mujeres jóvenes suelen diferir de las tendencias globales. En síntesis, estos datos demuestran que a nivel global la participación femenina en el mercado de trabajo aumento en la mayoría de los países.

Si nos concentramos puntualmente en los países de América Latina Marchionni Gasparini & Edo (2019) señalan que estos no estuvieron abstraídos del aumento tendencial de las mujeres en el mercado de trabajo. A partir de datos de encuestas de hogares países de América Latina encuentran que en 1960 tan solo 2 de 10 mujeres se consideraban dentro de la población económicamente activa, es decir, dentro del grupo de personas que se encuentran trabajando o buscando trabajo de manera activa. Para el 2019 6 de 10 mujeres se encontraban trabajando o buscando, lo que evidencia que esta estadística se triplicó.

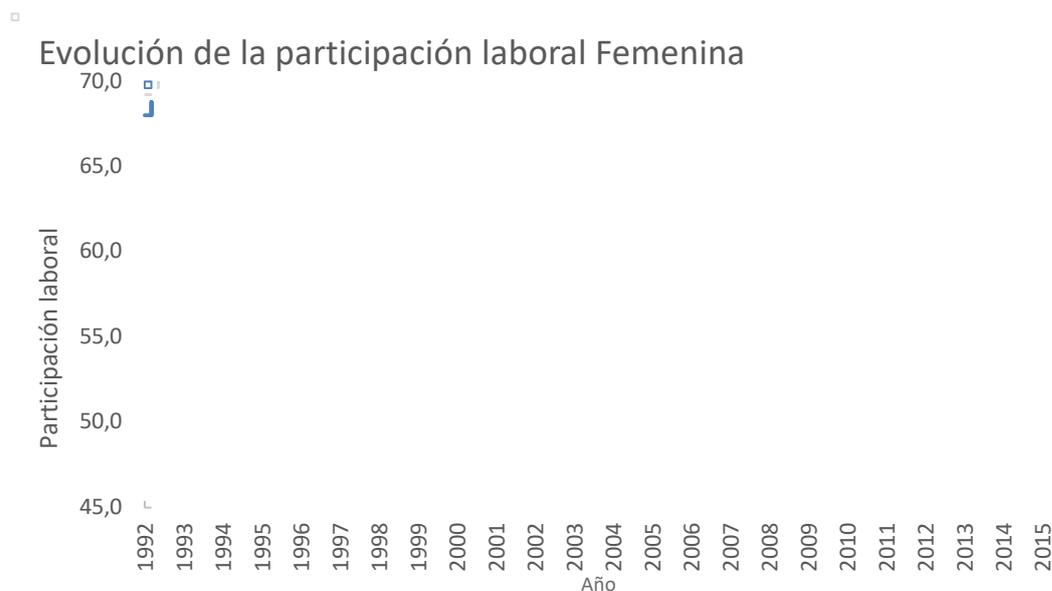


Figura 1.2. Elaboración propia a partir de datos de Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF. Retrieved from <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>

Cabe destacar que, si bien la tendencia general es creciente, hubo una desaceleración en los últimos años para la mayor parte de los países de América Latina. Si tomamos el grupo de mujeres de entre 25 y 54 años que se desempeñan en el mercado laboral, su participación en este entre 1992 y 1998 aumentó a un ritmo de 0.9 puntos porcentuales anualmente. Posteriormente bajó a 0.6 puntos porcentuales entre 1999 y 2007 y se cayó a 0.3 por año entre 2008 y 2015. Para los grupos de mujeres de entre 15 y 24, así como para las mujeres mayores a los 55 el patrón es similar.

Si bien la participación en el mercado alcanzó niveles históricos, un tema no resuelto es la brecha entre ambos sexos dentro de este. La brecha está lejos de ser cerrada y en América Latina es más grande que en otras regiones del mundo, a pesar de que se ha reducido considerablemente (Gasparini & Marchionni, 2015). En promedio, para dicho continente las brechas de participación se comportaron de la misma manera que la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Para el año 1990 la distancia entre hombres y mujeres se contrajo aproximadamente un punto por año. Luego para 2000 se achicó por encima del medio punto por año y hacia el 2010 la reducción de la brecha disminuyó a un tercio de punto por año. (Marchionni, Gasparini & Edo, 2019)

Luego si bien podemos hablar de cierta convergencia de género en diversos aspectos, especialmente en la última década, sigue habiendo una considerable desigualdad en el mercado laboral en términos de ganancias, empleos y participación en la fuerza laboral a nivel mundial (Kleven et al., 2019). El patrón de las ventajas a largo plazo por la entrada de las mujeres al mercado laboral no parece ser suficiente para poder cerrar la brecha respecto de los hombres en lo que respecta las variables del mercado laboral como ganancias, tasas de empleo y participación (Gasparini & Marchionni, 2015).

A su vez la inserción y participación de las mujeres en el mercado laboral está afectada por distintos determinantes. Existe distinta literatura que la justifica a través de distintos factores, entre ellos, el nivel educativo, las aspiraciones personales, el grado de aversión al riesgo, la competitividad, la capacidad de negociación, la capacidad intelectual, la biología y la discriminación. De todas formas, hay un factor al cual la mayoría de la literatura apunta: la división de tareas dentro del hogar entre el hombre y la mujer. Esto afecta los patrones de empleo y contribuye a la desigualdad con respecto a los hombres, ya que ellos no deben interrumpir sus carreras cuando nace un hijo (Craig & Mullan, 2010). Tal como indica Cerruti (2000) hay cambios recurrentes en la condición de actividad de las mujeres, aun en períodos de muy corta duración mientras que los varones suelen mantener un patrón de empleo estable ingresando en trabajos de tiempo completo y lo mantienen hasta que se retiran.

Si bien el nacimiento de los hijos parecería ser un componente clave y en gran medida explicativo de la brecha en el mercado laboral, a continuación, se revisan distintos

factores que se han considerado en la literatura como posibles explicaciones alternativas a la brecha del mercado laboral.

## **1.1 Educación**

Una primera literatura busca explicar las disparidades en el salario entre los hombres y mujeres a utilizando el rol del capital humano y la discriminación (Altonji & Blank, 1999). Dichos autores atribuyen la diferencia de salarios a la diferencia entre razas y las tasas de graduación. Si bien esto podría ser una posible explicación, la convergencia en los niveles de educación y la mayor implementación de políticas antidiscriminatorias le quitan fuerza a este argumento.

Blau y Kahn (2017) realizan un análisis profundo de la brecha de salarios entre géneros utilizando datos de 1980 a 2010 y su conclusión general es que en la actualidad las variables de capital humano en el agregado explican poco de la brecha mientras que diferencias de género y ocupación continúan siendo factores explicativos de la misma. Si bien el análisis que se centra en Estados Unidos, la mayoría de las conclusiones pueden ser aplicadas a otras naciones económicamente avanzadas (Blau y Kahn, 2008).

Si vamos a datos de 1981 de los Estados Unidos, Blau y Kahn (2016) las mujeres tenían en promedio menores niveles de educación que los hombres y menor probabilidad de tener un título de colegio o de grado avanzado. De todas formas, con el pasar del tiempo las mujeres redujeron considerablemente esta brecha y para 2011 se pueden observar, en promedio, niveles más altos de escolaridad y mayores probabilidades de tener un título avanzado que los hombres. Por ejemplo, mientras que en 1918 los hombres tenían, en promedio, 13.3 años de educación y las mujeres 13.2, en el 2011 los hombres tenían en promedio 14.3 años de educación mientras que las mujeres 14.5.

Para el caso de los títulos de grado avanzados en el mismo país podemos ver que en 1981 un 10% de los hombres de la muestra utilizada por los autores tenía uno mientras que para las mujeres el 7.4%. Si volvemos a observar esta estadística 20 años más tarde, en 2011, un 12.9% de la muestra de los hombres tiene un título avanzado mientras que un 15.7% mostrando que la brecha se revirtió y que además las mujeres superaron a los hombres en esta cuestión. (Blau & Kahn, 2016).

Como se mencionó anteriormente la educación es entonces una de las áreas donde se ha observado un revertimiento importante de la brecha de género. En Estados Unidos tradicionalmente los hombres tenían más probabilidades de ir a la universidad que las mujeres. Por ejemplo, en 1971 los hombres obtenían un 57% de los títulos de grado y 60% de los títulos de maestrías, hacia 2011 las mujeres obtuvieron el 57% de los títulos de grado y 62% de los “associate degrees”. Incluso el tipo de educación que reciben las mujeres se ha trasladado hacia carreras con mayor presencia de las matemáticas (Blau & Kahn, 2016).

Esto no solo ocurre en Estados Unidos los, sino que a nivel mundial. Las mujeres alcanzaron a los hombres en términos de logros académicos y los han superado en varios países. Si tomamos datos de las inscripciones de las mujeres relativo a los hombres para 147 países se observa una clara tendencia positiva en las inscripciones de las mujeres relativo a los hombres. Las mujeres entonces alcanzaron las tasas de inscripción de los hombres alrededor de 1990 y desde entonces y de manera consistente los superaron (Rossi & Ruzzier, 2014). Otros autores que consideran esto como un fenómeno global son Goldin, Katz y Kuziemko (2006) así como Becker, Hubbard y Murphy (2010) quienes afirman que a nivel global podemos hablar de la misma tendencia en los países económicamente desarrollados y en vías de desarrollo también.

Tal como indican Goldin Gatz y Kuziemko (2006) una explicación importante de dicho fenómeno son los cambios en las normas sociales y en lo que se espera de las mujeres. Esto incluye tanto al matrimonio, la maternidad, la mayor protección para la igualdad de género en el trabajo y por último la aparición de la pastilla anticonceptiva en la sociedad que permitió un mayor planeamiento familiar. Todo ello contribuyó a la creciente y mayor participación de la mujer en la educación terciaria.

Como consecuencia, mujeres alcanzaron niveles de educación mucho más altos convirtiéndolas en más educadas que los hombres en la población total. Si bien hay varias hipótesis de la razón de ello, todavía no hay interpretaciones claras de las razones por las cual ocurrió. (Blau, Ferber & Winkler, 2014). Por eso tanto la mejora en los niveles de educación entre 1980 y 2010, así como la representación ocupacional y la eliminación del déficit femenino en la cobertura sindical demostraron una mejora visible en la brecha salarial, pero no explican por qué todavía persiste.

Otro factor importante por considerar a la hora de hablar de educación es el tipo de educación. Tradicionalmente las mujeres estuvieron más apartadas de las carreras denominadas “STEM” (Science, Technology, Engineering and Mathematics), especialmente de los campos que requieren matemática intensiva (Ceci et al., 2014). Si bien el tipo de educación que las mujeres reciben ha mutado hacia carreras con mas matemática todavía hay diferencias sustanciales, aunque mucho menor que para 1960 (Blau, Ferber and Winkler, 2014). Muchos de estos logros fueron alcanzados hacia 1980, pero desde entonces con mucho menor progreso (England and Li, 2006).

El caso de América Latina es estudiado por Edo, Gasparini & Marchionni (2018). Los autores señalan que los sesgos de género en el ambiente son un factor importante a la hora de explicar por qué es que las mujeres están subrepresentadas en las carreras STEM. Esto se debe a que los sesgos disminuyen la confianza de las mujeres para lidiar

con las matemáticas, lo que a su vez retroalimenta las brechas en el desempeño de sus compañeros.

Los autores analizan datos para niños y niñas de 15 años. Para los primeros encuentran que el porcentaje que expresa deseos de convertirse en profesionales de la tecnología y comunicación es mayor que el de las mujeres y para todo América Latina. Por ejemplo, si observamos solamente datos del año 2015 solo un 10% de las niñas que se anotaron en estudios terciarios circa lo hicieron en el área de ingeniería o tecnología de la comunicación e información, mientras que el porcentaje para los niños fue más del triple. Si vamos a datos de pruebas PISA del año 2012 para países de la OECD, es decir, en su gran mayoría países europeos, podemos ver que solo 1 de cada 20 niñas está considerando anotarse en una carrera STEM mientras que 1 de cada 5 niños lo consideran. Otra estadística relevante de estos datos que dentro del pequeño número de mujeres que consideran este tipo de carreras, solo un 50% de ellas terminan inscribiéndose en ellas, mientras que el 81% de los niños que las consideran terminan anotándose. (Marchionni, Gasparini & Edo, 2018). Podemos concluir entonces que no se trata de un fenómeno regional, sino que algo que se da a nivel global.

Para Estados Unidos Kahn & Ginther (2017) observan que la representación de las mujeres en cada una de las carreras STEM comenzó a crecer rápidamente en los años 1970 y se comenzó a estabilizar cerca de 1990. Utilizando datos de colegios universitarios demuestran que para 2010 alrededor del 50% de los títulos de colegio y 57% de los títulos universitarios eran para las mujeres. Considerando todas las carreras STEM en su conjunto de estos títulos de grado a su vez un 57% corresponderá a títulos universitarios de carreras STEM, pero si dividimos, como bien hace el autor, en GEMP (carreras en geociencia, ingeniería, economía, matemáticas y computación) de las carreras LPS (ciencias naturales, psicología y ciencias sociales, pero sin incluir economía) encontramos

diferencias sustanciales. En 2014 las mujeres sólo reciben un 27% de los títulos de grado en los campos intensivos en matemática, pero el 69% de los títulos de LPS.

Altonji et al (2012) destacan que se puede hablar entonces de una sobrerrepresentación de los hombres en carreras STEM que son a su vez las carreras mejores pagas. Dichas carreras pagan salarios más altos que las que no son STEM y por ende la falta de mujeres en estas carreras puede contribuir a la brecha de salario (Beede et al. 2011). Podemos también concluir que la evidencia internacional demuestra patrones similares en lo que respecta la subrepresentación de las mujeres en las carreras STEM.

Luego las variables convencionalmente utilizadas relacionadas al capital humano como la educación y la experiencia en el mercado laboral no explican la brecha salarial en el agregado por las visibles mejoras en la educación de las mujeres y la reducción importante en la brecha de género por experiencia. (Blau & Kahn, 2017). De todas formas, es importante destacar que si bien se ha cerrado la brecha en cantidad de años el tipo de educación especialmente la universitaria muestra amplias brechas con mujeres eligiendo menos carreras STEM.

## **1.2 Factores Biológicos**

Otra posible explicación de la brecha salarial se refiere a la diferencia en atributos psicológicos o habilidades no cognitivas entre hombres y mujeres. Las diferencias de género y habilidades no cognitivas como diferencias en personalidades pueden afectar de manera directa los salarios controlando factores medibles como el capital humano, la industria y la ocupación y por ende ser una explicación alternativa a la brecha (Cattan, 2014).

Se cree que los hombres le otorgan un valor más alto al dinero que las mujeres, para alcanzar mayores niveles de autoestima, para bajar su aversión al riesgo, por factores

como la competencia y por un sentimiento de poder controlar su propio destino en mayor medida que las mujeres (Blau y Kahn, 2017).

A partir de esta hipótesis distintos autores han estudiado qué porcentaje de la brecha puede ser explicado por diferencias en dichos atributos, utilizando datos de encuestas y bases para generar índices que representan características de los hombres y mujeres y las incluyen como variables de capital humano en una regresión de los salarios. Bajo esta interpretación y metodología, en equilibrio, esperaríamos que estas características estén relacionadas a los salarios y si los hombres y las mujeres difieren en atributos psicológicos entonces esto sería una manera de explicar la brecha.

El caso de Rusia es analizado por Semykina y Linz (2007) quienes con datos del 2000 al 2003 analizan el control y cuánto se desafían los hombres a diferencia de las mujeres en el ámbito de trabajo. Al generar índices para ello encuentran que un 3% a un 8.4% de la brecha en salarios puede ser explicada por diferencias en estas características. Siguiendo con países europeos, Nyhus y Pons (2012) analizan el caso de Holanda con datos del 2005 a través de encuestas que hacen preguntas referidas al control y preferencia del uso del tiempo. Concluyen que un 11.5% a un 14% de la brecha puede ser explicada por diferencias en estas características.

Otros autores estudian el caso de Estados Unidos, tal como Fortín (2008) quien utiliza datos que van de 1972 al 2000 haciendo preguntas sobre la confianza en uno mismo, la importancia del dinero, la importancia del balance entre el trabajo y el dinero y la importancia que se le asigna a la familia. Así es como encuentra que entre un 4% y un 14% de la brecha puede ser explicada por diferencias en estos atributos entre los hombres y las mujeres. Reuben Sapienza y Zingales (2015) estudian un caso más específico de Estados Unidos, con datos de graduados del MBA del 2008 de la Universidad de Chicago y evalúan el gusto por la competencia entre hombres y mujeres,

encontrando que tan solo un 10% de la brecha puede ser explicada por esta cuestión. Mueller y Plug (2006) utilizan datos de Wisconsin de 1957 para examinar 5 características de los hombres y las mujeres: extroversión, carisma, conciencia, neuroticismo y qué tan abiertos son. Al analizar sus conclusiones llegamos a que el porcentaje de la brecha que se puede explicar por diferencias en dichas características varía entre un 7% y 16%. Cattan (2014) utiliza datos de encuestas de hogares de Estados Unidos para analizar la confianza en uno mismo y encuentran que un 5.4% a un 14.5% de la brecha puede ser explicada por diferencias en atributos psicológicos.

Las conclusiones importantes que podemos obtener de estos trabajos son que, en cada caso, las diferencias de género en factores psicológicos explican una porción moderada de la brecha de género. Podemos ver que para los distintos países la proporción total de la brecha atribuible a diferencias entre factores psicológicos entre hombres y mujeres va de un 2.5% a un 16% en todos los trabajos expuestos. Estos factores son entonces poco relevantes en el agregado para poder explicar la brecha.

En esta misma línea argumentativa existe otra teoría que justifica la brecha salarial a través de diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres. Vincent (2008) remarca que quizás en el pasado discriminación previno que las mujeres alcancen su potencial total, que hoy con las tasas de inscripción de educación terciaria ya no sería el caso, ya que, como se mencionó anteriormente se ha dado un revertimiento de la brecha de educación a nivel global. Además, la neurociencia no encontró ninguna discrepancia entre las capacidades cognitivas de los hombres y las mujeres por lo que esta teoría no pareciera ser relevante a la hora de explicar las brechas en el mercado laboral.

Otro trabajo reciente que analiza factores biológicos como posible determinante de la brecha es el de Kleven et al. (2020). Lo que buscan los autores es indagar si el impacto de los hijos sobre el desempeño de las mujeres en el mercado laboral se puede

explicar por la relación biológica entre estos y sus madres. Es decir, si hay alguna diferencia en el desempeño cuando los hijos son biológicos y cuando son hijos adoptivos. El trabajo se realiza utilizando la metodología de “estudios de eventos” alrededor de la llegada de los hijos para Dinamarca y a la conclusión a la que llegan los autores es que las penalidades son exactamente idénticas para las madres que tienen hijos biológicos, así como para las que tienen hijos adoptivos. En síntesis, la conclusión que arroja dicho trabajo, al igual que los anteriores, es que la biología no es un factor relevante a la hora de explicar las brechas de género relacionadas a la llegada de los hijos.



## **2. Impacto de la maternidad sobre la participación laboral de las mujeres**

Los patrones de empleo de las mujeres, como se demostró en el capítulo anterior, se encuentran estrechamente vinculados al hecho de tener hijos y esta alteración en los patrones surge como un determinante en la brecha entre los salarios de hombres y mujeres. Si bien ha habido otros determinantes utilizados para justificar la brecha tales como diferencias en educación y factores biológicos, la maternidad se presenta como el más fuerte a la hora de explicar la brecha ya que la mayor carga del cuidado de los niños cae sobre las madres (Blau y Kahn, 2006). Las mujeres se ausentan del mercado cuando se convierten en madres y, muchas veces al reinsertarse priorizan ciertos factores como la flexibilidad horaria.

Si bien la literatura suele encontrar una relación negativa entre la cantidad de hijos y oferta de trabajo femenino no está claro si esto es por un efecto causal de los hijos sobre la oferta laboral o si es por preferencias heterogéneas, es decir, si las mujeres que tienen una preferencia por las actividades ligadas a lo doméstico tienen más hijos y menos preferencia por trabajar en el mercado y viceversa.

La forma ideal para medir el impacto de la maternidad sobre el empleo sería poder aleatorizar la fertilidad para luego poder evaluar los impactos sobre el mercado laboral. Dado que esto es imposible distintos autores han utilizado diferentes metodologías para medir el impacto de convertirse en madre sobre los resultados del mercado de trabajo. De esta manera, para estimar las consecuencias de tener hijos economistas empíricos han utilizado experimentos naturales, buscando variables que inducen la variación en la cantidad de hijos por razones que no están estrictamente vinculadas a resultados del mercado laboral. Dentro de las variables más utilizadas para buscar variaciones en la participación laboral de las mujeres que no están relacionadas a las preferencias o

habilidades de los padres se encuentran mellizos en el primer nacimiento, la preferencia de los padres por tener hijos de sexos mixtos y datos mujeres realizando tratamientos de fertilización in vitro. Otra de las metodologías utilizadas es el estudio de eventos alrededor del nacimiento del primer hijo que consiste en estudiar el margen extensivo de la fertilidad.

Este capítulo se concentrará en realizar una revisión de la literatura existente sobre los principales instrumentos utilizados para estudiar el efecto de los hijos sobre las carreras de las mujeres separando por instrumentos utilizados y a su vez regiones, para luego poder comparar los resultados e intentar establecer correlaciones para arribar, si es posible, a conclusiones más generales. En primer lugar, se revisarán los trabajos que utilizan variables instrumentales como herramienta para medir el impacto de los hijos, dentro de estos: la llegada de mellizos, la preferencia de los padres por tener hijos de sexos mixtos y por último fertilización in vitro. En segundo lugar, se revisarán los trabajos que utilizan la metodología de “estudios de eventos” al rededor del nacimiento del primer hijo.

## **2.1. Variables Instrumentales**

### **I. Instrumento: Mellizos**

Rosenzweig y Wolpin (1980) fueron los primeros autores en introducir el nacimiento de mellizos como instrumento para identificar el impacto de tener un segundo hijo. Los autores parten de la evidencia empírica que indica que mujeres más jóvenes con menores tasas de fertilidad tienen una participación más activa en el mercado laboral (Heckman y Willis, 1977) y proponen una estrategia empírica para estimar el impacto de los hijos distribuidos exógenamente en las decisiones de oferta de trabajo en el ciclo de vida de la mujer.

Es así como los autores examinan el impacto de los mellizos en el primer nacimiento sobre la oferta laboral en distintos puntos del ciclo de vida con muestras aleatorias de mujeres en Estados Unidos entre 1965 y 1973. De esta manera analizan cómo la oferta de trabajo femenina es afectada por variaciones en los costos de tener hijos. Los autores realizan el análisis en distintos grupos de mujeres. Para el primer grupo que incluye mujeres de 15 a 24 años este shock exógeno baja un 37% la probabilidad de trabajar, para el segundo grupo de mujeres de entre 25 y 34 baja un 10% la probabilidad mientras que para el último grupo que incluye mujeres de 35 a 44 años el “nacimiento extra” aumenta la probabilidad de trabajar en un 14%.

En principio parecería que utilizando la herramienta de “twins first” se confirma la existencia de una importante causalidad entre fertilidad y oferta laboral que tiene distintas ramificaciones durante el ciclo de vida. Dado que la fertilidad no puede ser considerada exógena, los autores realizan un segundo análisis estimando la diferencia entre los efectos verdaderamente exógenos sobre la oferta laboral que arroja “twins first” y aquellos implicados por la relación entre hijos nacidos en cualquier momento del ciclo de vida y la cantidad de hijos con menos de 6 años y participación.

Una vez que corrigen el análisis con la inclusión de estas dos variables demuestran que los resultados son diferentes a los obtenidos en primer lugar. Para el primer grupo de mujeres el impacto sigue siendo negativo, la llegada de mellizos en el primer nacimiento reduce la oferta laboral en un 10.3%, pero para los otros dos grupos aumenta la probabilidad. Para el grupo de mujeres de entre 25 y 34 años aumenta la probabilidad de trabajar en un 2.4% y para el grupo de mujeres de 35 a 44 años aumenta la probabilidad de un 4.1%.

Finalmente, los autores concluyen que la fertilidad total y la oferta laboral del ciclo de vida parece no estar afectada por el aumento transitorio en la cantidad de hijos

de las mujeres que tienen mellizos. La ausencia inicial en el mercado trabajo es compensada casi de manera exacta por la reinserción de las mujeres más tarde en el ciclo de vida.

Similarmente, Bronars y Grogger (1994) estiman el efecto a corto plazo de hijos mellizos no planeados en madres no casadas con mujeres no casadas que tuvieron solo un hijo en Estados Unidos. Si bien esto no es lo mismo que realizan Rosenzweig y Wolpin (1980), la metodología es similar. Su conclusión general es que los hijos no planeados generan un impacto diferente en los distintos grupos y razas de madres. La mayoría de las madres no casadas sufren una caída en la participación laboral después de un hijo no planeado y solo las mujeres de color sufren una caída importante en la probabilidad de casarse y en sus ingresos. Es decir, la mayoría de los efectos económicos de la maternidad no planeada se disipan en el tiempo para la gente blanca, pero no así para las mujeres negras y no casadas.

Esto puede ser comparado con la conclusión a la que llegan Rosenzweig y Wolpin (1980) quienes argumentan que la llegada de mellizos afecta solo de manera transitoria la oferta laboral que luego es compensada más tarde en el ciclo de vida, pero solo para los resultados de las mujeres blancas.

A diferencia de Bronars y Grogger (1994) los autores Jacobsen et al. (1999) quienes también estudian el caso de Estados Unidos utilizan la metodología de mellizos en el primer nacimiento, pero en lugar de enfocarse en madres no casadas, estudian los efectos sobre madres casadas. Es decir, extienden el trabajo realizado por dichos autores, pero aplicado al efecto de los nacimientos no planeados sobre la oferta laboral y los ingresos de las mujeres que estaban casadas al momento del primer nacimiento de sus hijos. Además, a diferencia de Bronars y Grogger (1994) miden la intensidad del trabajo también, además de la participación en el mercado laboral.

De manera similar, los autores concluyen que, en términos generales, al utilizar la estrategia de mellizos en el primer nacimiento como variación exógena en la fertilidad no planeada, esta tiene un impacto chico sobre la oferta laboral y los ingresos de las mujeres casadas en el largo plazo, pero si se considera solo el corto plazo si se puede ver un impacto sobre dichas variables.

En particular, en el corto plazo este shock genera efectos sobre la proporción de mujeres que trabajan en un trabajo donde les pagan, en particular, sobre la cantidad de semanas por año y la cantidad de horas que trabajan. En promedio, estiman que la caída en la fertilidad explica entre un 6% y 13% del incremento en la oferta laboral de las mujeres entre 1970 y 1980.

En síntesis, si bien la fertilidad tiene un efecto causal importante sobre la oferta laboral y los ingresos en el corto plazo, los efectos a largo plazo son modestos y la fertilidad puede solo explicar una pequeña fracción de los cambios en oferta laboral e ingresos de las mujeres entre 1970 y 1980.

Vere (2011) también estudia el caso de Estados Unidos, pero con datos de censos de años posteriores: de 1980, 1990 y 2000. A diferencia de los autores anteriores estima los efectos de un segundo y tercer hijo sobre la oferta de trabajo, pero además explora los efectos de la fertilidad en los ingresos tanto de los maridos y las mujeres con la variable instrumental de los nacimientos múltiples propuesta por Rosenzweig y Wolpin (1980).

El autor concluye que el impacto más grande de la fertilidad sobre la oferta de trabajo y los ingresos se da en las mujeres divorciadas o separadas y más aún para los hombres casados. Para las mujeres casadas, el comportamiento ha sido relativamente estable en el tiempo. Esto sigue los resultados obtenidos por de los autores anteriores, es decir, se observa que a largo plazo la fertilidad no genera efectos significativos sobre la participación laboral de las mujeres casadas.

Siguiendo con el caso de Estados Unidos Caceres-Delpiano (2008) aplica la estrategia de nacimientos múltiples de Rosenzweig y Wolpin (1980) para examinar una variación exógena en el tamaño de las familias y así investigar cual es el impacto de la cantidad de hijos sobre la inversión y el bienestar de estos. Utilizando la variable instrumental demuestran que una familia más grande a causa de nacimientos múltiples reduce la participación laboral de las madres que buscan maximizar su tiempo con los hijos trabajando tiempo parcial o retirándose del mercado laboral mientras sus hijos son jóvenes. Además, reduce la probabilidad de que los hijos mayores vayan a escuelas privadas mientras que también incrementa la posibilidad de divorcio de los padres.

Un aporte adicional que hace Caceres-Delpiano (2008) respecto de los demás autores que analizan el caso de Estados Unidos es que, si bien las familias numerosas representan un gasto adicional e importante, las familias resignan sus recursos para poder enfrentar los efectos de los hijos adicionales, que es consistente con lo planteado por el modelo de Becker de Cantidad y Calidad (Becker, 1976).

De todas formas, esta herramienta no solo se ha usado para estudiar el caso de Estados Unidos. De Jong et al (2017) estudian el caso de África implementando la estrategia de Rosenzweig y Wolpin (1980) como un shock externo para comparar el proceso mediante el cual mujeres reciben más hijos de los que desean con mujeres de características similares pero que solo tuvieron un hijo. Cuando realizan esta investigación encuentran que los hijos debajo de los 6 años tienen un impacto negativo en la oferta laboral de las mujeres, reduciendo este en un 6%. Más aún, los efectos de los hijos jóvenes son más problemáticos para las mujeres más grandes y con más años de educación. Esto es importante porque implica que cualquier inversión que se haga en planeamiento familiar tiene chances de aumentar la probabilidad de las mujeres de desenvolverse en un trabajo pago y además que las políticas que ayudan a balancear la

crianza de los hijos y el trabajo pago son especialmente importantes para las mujeres más educadas y grandes.

Si observamos los resultados de De Jong et. al (2017) y los comparamos con los de Rosenzweig y Wolpin (1980) podemos encontrar una diferencia. Mientras que para el caso de África podemos ver que los efectos son más fuertes para las mujeres más grandes y educadas, en Estados Unidos ocurre exactamente lo contrario. En este último caso los efectos para las mujeres más grandes son positivos, es decir, la llegada de mellizos aumenta la probabilidad de trabajar.

## **II. Instrumento: Preferencia de los padres por tener hijos de sexos mixtos**

Los primeros autores en proponer esta metodología fueron Angrist y Evans (1998). Elaboraron esta estrategia como un instrumento que les permitiera observar una variación exógena en la fertilidad. Esto se debe a que padres con hijos de igual sexo tienen una mayor tendencia a tener un hijo adicional. La composición de sexo de los hijos es algo asignado de manera aleatoria y por ende los autores argumentan que una variable que indique si el sexo del segundo hijo es igual al del primer hijo es entonces un instrumento plausible para futuros hijos entre mujeres que ya tengan al menos dos hijos.

Dichos autores estudian el caso de Estados Unidos con datos de 1980 a 1990 y, como se mencionó anteriormente, utilizan una nueva variable instrumental que explota el fenómeno de las preferencias de tener hijos de distintos sexos. Buscan encontrar la relación causal entre fertilidad y la oferta de trabajo tanto para hombres y mujeres.

En primer lugar, encuentran que las mujeres con hijos del mismo sexo tienen una mayor probabilidad de tener un tercer hijo que los que tienen hijos de sexos mixtos. Por ejemplo, en 1980 de todas las mujeres de la muestra solo un 37.2% de las mujeres con unos dos hijos de sexo mixto tuvieron un tercer hijo, comparado al 43.2% de las mujeres con hijos

de igual sexo. Tanto para mujeres casadas como no encuentran que la presencia de un tercer hijo reduce la probabilidad de trabajar alrededor de un 17% y una caída de 6 a 7 horas en el trabajo semanal. De todas formas, también encuentran que los efectos de los hijos sobre la oferta laboral parecen ser menores y casi inexistentes entre las mujeres que: tienen títulos universitarios o sus maridos tienen altos salarios.

El caso de Gran Bretaña es analizado por Iacovou (2001) quién argumenta que si bien la mayoría de las estimaciones encuentran una relación negativa entre la cantidad de hijos y la oferta laboral femenina esto no dice sobre la causalidad. Esto se debe a que a mayor cantidad de hijos las mujeres trabajan menos o que haya un tercer factor que afecte cantidad de hijos y la participación laboral. De esta manera la autora utiliza una variable instrumental, variable correlacionada con la cantidad de hijos que tiene una mujer, pero no con la probabilidad de que una mujer salga a trabajar. Tal como lo hacen Angrist y Evans (1998) la autora utiliza la preferencia de los padres por tener hijos de sexos mixtos. Se vale de datos de mujeres con dos hijos, predice la probabilidad de que esta tenga un tercero y a su vez esta probabilidad es usada para estimar los efectos de la relación entre hijos y oferta laboral femenina.

Finalmente, la autora concluye que las técnicas que no consideran dicho problema de la endogeneidad de las variables, es decir, el hecho de no contemplar que puede haber una variable que afecte a la misma vez la participación laboral y la cantidad e hijos, tener un tercer hijo está asociado con una disminución de entre un 12% y 15% de salir a trabajar. Por otro lado, si se considera la endogeneidad de las variables de fertilidad utilizando el instrumento tener un tercer hijo está asociado con un aumento en la probabilidad de salir a trabajar de entre un 7% y un 13%. Este último resultado contradice lo que la mayoría de la literatura ha encontrado, pero de todas formas estas estimaciones son bastante imprecisas y las pruebas estadísticas no descartan que los efectos estimados sean iguales

a cero. Es decir, cuando se estima con la variable instrumental los efectos de la fertilidad sobre la oferta laboral de las mujeres los resultados son imprecisos y no son estadísticamente significativos.

Van der Stoep (2008) analiza el caso de Sudáfrica a partir de la aparición de las encuestas de hogares de 1990 que permiten evaluar la actividad en el mercado laboral usando la variable instrumental propuesta por Angrist y Evans (1998). Utiliza datos de mujeres entre 20 y 49 años que ya tienen al menos dos hijos, pero no encuentra evidencia que concluya que haya una fuerte correlación entre la preferencia por hijos de sexos mixtos en Sudáfrica y consecuentemente no es un buen instrumento para analizar la probabilidad de tener un tercer hijo en Sudáfrica. Por ende, las estimaciones encontradas son imprecisas e insignificativas y la estrategia propuesta por Angrist y Evans (1998) no permite identificar el efecto exógeno de un hijo adicional sobre la participación laboral femenina en Sudáfrica.

Podemos concluir entonces que tanto Iacovou (2001) como Van der Stoep (2008) utilizando el instrumento de hermanos de mismo sexo en ambos casos llegan a que las estimaciones no son estadísticamente significativas para Gran Bretaña ni para Sudáfrica.

El caso de Grecia es estudiado por Demoussis y Giannakopoulos (2009) aplicando nuevamente la estrategia de Angrist y Evans (1998). Señalan en primer lugar que Grecia es un caso interesante para estudiar ya que ha sido testigo de una reciente caída en las tasas de fertilidad mientras que ha habido un aumento del empleo femenino de alrededor de un 15%. Los autores utilizan datos de censos de 1991 y 2001 y aplicando la estrategia mencionada encuentran un efecto causal y negativo en la probabilidad de trabajar al nivel 10% para 1991 pero este desaparece en 2001. En términos generales los resultados encontrados se asemejan a los de Angrist y Evans (1998) pero también concluyen que los resultados estimados demuestran que la composición de hijos de sexos mixtos es un

instrumento débil para analizar una economía con bajas tasas de fertilidad y bajas tasas de empleo como es la griega.

Continuando con los países de Europa, Hirvonen (2009) estudia el efecto adicional de un hijo sobre el ingreso y participación laboral de las mujeres utilizando la variación en la composición del sexo de hijos previos para Suecia con datos de registros de población de 1965 a 1980. Al medir los efectos de un tercer hijo utilizando la variable instrumental propuesta por Angrist y Evans (1998) la mayoría de las estimaciones son positivas y no son estadísticamente significativas, excepto para los años 1981 y 1985 donde la presencia de un tercer hijo reduce la probabilidad de una madre de participar en el mercado laboral de, en promedio, un 10%.

Otro trabajo que analiza el caso de Suecia es el de Angelov y Karimi (2012) con datos de 1990 a 2005. Los autores examinan el perfil temporal del efecto de la fertilidad sobre los ingresos de las mujeres desde el momento que nace su hijo hasta 15 años después. Utilizan el instrumento propuesto por Angrist y Evans (1998) pero de una manera ligeramente distinta: en un panel de datos que les permite averiguar el perfil temporal de los efectos de la fertilidad. Al medir el impacto utilizando la variable instrumental, es decir, midiendo el efecto de un tercer hijo, encuentran que reduce considerablemente los ingresos de las madres durante los dos primeros años después del nacimiento, pero no encontraron efectos estadísticamente significativos después de esto. Esto es consistente con la salida de las mujeres durante las licencias pagas durante los primeros años después del nacimiento de un hijo, pero luego retomando sus actividades en el mercado laboral. Las conclusiones de los autores coinciden con Hirvonen (2009) en el sentido de que las mujeres muestran que se recuperan en términos de ganancias después de dar a luz en Suecia.

Para el caso de Noruega, Cools (2017) estima el efecto del tamaño de la familia sobre resultados del mercado laboral a partir de datos de registros administrativos de Noruega entre 1970 y 2001. La forma en la que hacen frente al problema de la endogeneidad de la decisión del tamaño de la familia es utilizando la composición del sexo de los primeros dos hijos como una variable instrumental para la cantidad total de hijos, es decir, aplicando la estrategia de Angrist y Evans (1998). La autora concluye que tener un tercer hijo produce efectos negativos en la oferta laboral femenina en el corto y largo plazo. Un hijo adicional causa una caída del 8% en el empleo femenino durante los primeros 10 años y del 2.7% en los próximos diez, lo que sugiere que en el largo plazo la oferta de trabajo se vuelve a estabilizar. También concluyen que tener un hijo adicional reduce la probabilidad de las mujeres con títulos universitarios de ser contratadas en una empresa que pague altos salarios por el resto de sus carreras. Otra conclusión importante de este trabajo es entonces que el tamaño de familia afecta no solo la cantidad de empleo, sino que también el tipo, dado que las mujeres trabajan en firmas con menos reconocimiento o prestigio y esto concuerda con la literatura reciente sobre el rol de las empresas y clasificación del mercado laboral en la brecha de salario (Goldin 2014; Kleven et al. 2017)

Cruces y Galeani (2007) y Tortarolo (2013) utilizan el instrumento propuesto por Angrist y Evans (1998) para analizar el caso de países de América Latina. Resulta relevante incluir a países en vías de desarrollo en el análisis dado que han habido importantes cambios en las últimas décadas que han afectado la vida de las mujeres, muchos de ellos ya mencionados, como el aumento en la participación laboral femenina y en la inversión en educación generando consecuencias no solo para los ingresos de las mujeres pero para sus aspiraciones e identidades. Pero también resulta relevante, ya que, ha habido un importante esfuerzo por parte de América Latina para reducir la pobreza a

través de políticas que de manera directa o indirecta favorecen el acceso de las mujeres a ingresos y activos económicos como programas de microcrédito (Chioda, 2011).

En primer lugar, Cruces y Galeani (2007) se concentran en estudiar el efecto de la fertilidad en la oferta laboral femenina en Argentina y México utilizando una variación exógena en el tamaño de la familia. Utilizando datos de censos de México y de Argentina y restringiendo su muestra a mujeres entre 21 y 35 años que tienen al menos 2 hijos y el mayor con 18 años como mucho al momento del censo, encuentran que los resultados de por Angrist y Evans (1998) para Estados Unidos pueden ser generalizados a las poblaciones de Argentina y México.

Esto no es intuitivo, ya que, en estos dos países en comparación a Estados Unidos: la fertilidad es mayor, los niveles de educación de las mujeres son menores y hay menos facilidades para el cuidado de los niños. Encuentran una correlación negativa y fuerte entre tener más de dos hijos y oferta laboral femenina. Para el caso de Argentina tener más de dos hijos reduce la oferta laboral casi un 10% mientras que en México aproximadamente un 9%. Esto es muy similar a lo encontrado por Angrist y Evans (1998) quienes, en promedio, encuentran una reducción de la oferta laboral femenina para las mujeres de más de dos hijos del 10%.

En segundo lugar, Tortarolo (2014) realiza el mismo análisis, pero para una muestra de 14 países de América Latina, es decir, para una muestra más grande que la anterior. Nuevamente utiliza el instrumento propuesto por Angrist y Evans (1998) como fuente exógena de variación en las tasas de fertilidad. De todas formas, cuando implementa dicha estrategia no logra identificar un efecto causal. Es decir, si bien encuentra que las mujeres con hijos del mismo sexo tienen en promedio mayores probabilidades de tener un tercer hijo que mujeres con hijos de distintos sexos, cuando el autor estima con la variable instrumental los efectos sobre la oferta laboral de las mujeres

los resultados son, en general, imprecisos y estadísticamente insignificativas. Dos explicaciones posibles que le adjudica el autor a estos resultados son: instrumentos débiles o de poca calidad, así como a los sistemas de bienestar y normas sociales en América Latina.

Por otro lado, Chun y Oh (2002) analizan las preferencias de los hogares en Corea del Sur por tener hijos varones debido a su mejor desempeño en el mercado laboral en comparación a las mujeres. Utilizan una variación de la estrategia de Angrist y Evans (1998) instrumentando la fertilidad con el sexo del primer hijo bajo el supuesto de que, si es mujer, los padres tendrán otro hijo. Los autores concluyen que la fertilidad tiene un efecto negativo sobre la participación laboral de las mujeres y estiman que tener un hijo adicional puede reducir la probabilidad de una mujer casada de trabajar en un 28%.

De todas formas, la estrategia de composición de hijos de sexos mixtos presentada anteriormente ha recibido críticas de autores como Schultz (2008) entre otros autores porque los géneros de los hijos pueden tener un efecto en la riqueza en países donde se requieren dotes (Agüero y Marks, 2011).

Ahora bien, a pesar de que las dos estrategias mencionadas anteriormente permiten observar efectos importantes, su valor informacional está limitado. Esto se debe a que solo observan los efectos de la fertilidad en el margen intensivo. Resuelven el problema de la endogeneidad de la fertilidad porque permiten ver una variación exógena en la cantidad de hijos, pero esto solo aplica para las mujeres que ya son madres.

Para el caso de los mellizos se observa el efecto que genera tener un hijo más de lo que se esperaba y para de mujeres con hijos del mismo sexo se observa el efecto de un tercer hijo. Lo que estas estrategias no permiten analizar es un efecto total de los hijos, en particular, el efecto del primer hijo. Se restringe la muestra a mujeres que ya son madres y que por ende quizás ya tienen ciertas preferencias que las demás mujeres no tienen, o

que se auto seleccionan. Esto puede ser considerado como un potencial problema, ya que, no permite entender las implicaciones de la maternidad y paternidad de manera profunda.

### **III. Instrumento: fertilización in vitro**

Como se mencionó anteriormente, Instrumentos tales como la llegada de mellizos (Rosenzweig and Wolpin 1980) o composición del sexo de los primeros dos hijos (Angrist y Evans 1998) como instrumentos de variación del tamaño de familia restringen la muestra a mujeres que al menos tuvieron uno o más hijos. Los autores que utilizan estas estrategias están limitados a resultados de tener un hijo adicional sobre la participación laboral femenina.

Frente a esto, varios economistas comenzaron a utilizar una nueva metodología: tratamientos de fertilización in vitro. Esto se debe a que los tratamientos de fertilización se asemejan a un experimento donde la naturaleza asigna de manera aleatoria un límite superior para el tamaño de una familia, sin importar el contexto de la mujer. Esto es lo que permite que se investigue la oferta laboral diferencial de las mujeres sin ninguna restricción en el tamaño inicial de la familia (Agüero 2011). Por ende, la ventaja de este instrumento es poder identificar el efecto causal de los hijos sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo independientemente de la cantidad de hijos, y, por ende, representa una muestra más significativa.

Lundborg et al (2017) analizan el caso de Dinamarca. Los autores buscan identificar los efectos de tener hijos en el mercado laboral y para ello utilizan datos de tratamientos de fertilización in vitro entre mujeres que aún no tienen hijos. Utilizan esta herramienta porque las probabilidades de tener éxito en la fertilización in vitro no dependen de la historia en el mercado laboral y comparan las carreras laborales de las

mujeres después de un primer tratamiento exitoso con el de las mujeres que tuvieron un tratamiento fallido.

De esta manera encuentran una forma de generar una variación exógena en la probabilidad de tener hijos porque las historias de trabajo entre mujeres con y sin éxito son prácticamente idénticas antes de comenzar el tratamiento. Después de analizar los datos llegan a la conclusión de que los efectos de la fertilidad sobre los ingresos son negativos grandes y se extienden en el largo plazo. Concluyen que las mujeres que tienen éxito en el tratamiento in vitro ganan menos por tener hijos por trabajar menos horas cuando los hijos son jóvenes y ganan menos cuando los hijos son mayores porque se les paga menos por hora.

Cristia (2008) utiliza una estrategia similar pero no necesariamente se basa en datos de mujeres que están realizando tratamientos de fertilidad in vitro. El autor considera mujeres que pidieron ayuda para quedar embarazadas en Estados Unidos y de las cuales después de un tiempo sólo algunas pudieron dar a luz. Estos tratamientos consideran procesos como asesoramiento médico y tests de fertilidad, pero no incluyen tratamientos de fertilidad in vitro, componentes claves del análisis de autores como Lundborg (2017). El autor concluye que tener un hijo de menos de un año reduce el empleo femenino en un 26%, de todas maneras, los datos utilizados por Cristia (2008) son más limitados y además incluye solamente el efecto sobre las mujeres con hijos menores a 1 año y no en el largo plazo por lo que no son del todo comparables con los resultados obtenidos hasta ahora.

Agüero y Marks (2011) se enfocan en 26 países en vías de desarrollo. Los autores, tal como los anteriores, consideran la infertilidad como un experimento en el que la naturaleza previene a algunas mujeres alcanzar su nivel de fertilidad deseado. A partir de ello comparan las tasas de fertilidad y respuestas de oferta laboral entre mujeres fértiles e

infértiles entre 20 y 44 años. Encuentran que la infertilidad tiene una fuerte asociación con el tamaño de la familia y que no hay diferencias sistemáticas en la participación femenina en el mercado laboral por ser o no infértil. Finalmente concluyen que para mujeres jóvenes y viviendo en países mas pobres la participación en trabajo remunerado se reduce por el hecho de tener hijos y por ende la maternidad afecta el tiempo de trabajo que una mujer realiza y disminuye la probabilidad de un trabajo remunerado.

Esto se contradice con las conclusiones de Cruces y Galeani (2007) y Cáceres Del Piano (2008) quienes concluyen que las mujeres en los países en vías de desarrollo que son inducidos a tener un hijo adicional por querer tener composición de sexos mixtos o por la llegada de mellizos, tienen menos probabilidades de participar en la fuerza laboral.

Por otro lado, este trabajo puede ser comparado con el de Agüero y Marks (2008) quienes se enfocan en América Latina utilizando la misma estrategia. Concluyen que no hay alguna ninguna causal entre el tamaño de familia y participación de la fuerza laboral. Si bien el trabajo de Agüero y Marks (2011) utiliza una estrategia similar, presenta algunos cambios como, una mayor muestra de países, 26 en lugar de 6, se estudia participación en la fuerza laboral tanto paga como no paga, mientras que en el primero solo la paga y finalmente este trabajo investiga el efecto del tamaño de la familia en la participación laboral de mujeres más jóvenes, mientras que el primer trabajo de los autores no lo hace. Es por ello por lo que resulta viable que se lleguen a resultados distintos, si bien la metodología es bastante similar.

## **2.2 “Estudios de eventos”**

Esta metodología consiste en capturar el efecto global de todos los hijos en la población. Si bien la elección de fertilidad no es exógena, el evento de tener un primer hijo sí genera cambios abruptos en resultados del mercado laboral. Esta metodología

también permite seguir la trayectoria de los efectos y ser muy precisos porque explota variación al nivel individual en el timing del primer hijo. Es una metodología cuasi experimental que permite resolver el problema de endogeneidad de la fertilidad asumiendo que la llegada de un primer hijo no se relaciona de ninguna manera con resultados del mercado laboral y de esta manera trabajar con ella permite desprenderse de los problemas de selección cuando se estudian los efectos de los hijos sobre los resultados del mercado laboral.

Kleven et al (2017) estudian el caso de Dinamarca usando dicha metodología que permite capturar el efecto global de todos los hijos en la población. Utilizan datos administrativos para toda la población entre 1980 y 2013 y concluyen que los salarios de las mujeres y los hombres se desarrollan de manera paralela hasta el nacimiento de su primer hijo, donde divergen y nunca vuelven a juntarse. Estiman que el porcentaje en el que el salario de las mujeres cae con respecto al de los hombres está cerca de un 20% para los ingresos. Esta caída se debe a una caída en la cantidad de horas trabajadas, participación de la fuerza laboral y caída en el salario. Encuentran también que las mujeres suelen pasarse a trabajos o empresas “family friendly” y la fracción total de la desigualdad en los ingresos causada por la llegada de los hijos se ha duplicado de un 40% en 1980 a un 80% en 2013.

Este mismo autor, Kleven (2020), proporcionó datos para Dinamarca, pero esta vez indagando sobre la incidencia de los hijos biológicos o adoptivos. Lo que buscan es entonces analizar si hay alguna diferencia en el desempeño cuando los hijos son biológicos y cuando son hijos adoptivos, pero a lo que llegan es que las penalidades son exactamente idénticas para las madres que tienen hijos biológicos, así como para las que tienen hijos adoptivos quitándole fuerza a la biología como factor relevante para explicar la brecha. Nuevamente utilizan datos administrativos para la población entre 1980 y 2017

y llegan a que, a largo plazo, la penalidad para las madres biológicas es de 17.3% y para las adoptivas un 18% respecto de los hombres. Si bien las madres adoptivas no están relacionadas con los hijos en cuestiones como la lactancia o el periodo de recuperación del cuerpo posterior al nacimiento de los hijos, la penalidad es al menos tan grande como la de las madres biológicas.

Berniell et al. (2019) utilizan la misma metodología que Kleven et al (2017) pero aplicada al caso de Chile. Encuentran que convertirse en madre implica una caída en los ingresos totales de las mujeres de entre el 20% y 30%. La razón de esto es la caída en la oferta laboral de las mujeres en ambos márgenes, el intensivo y el extensivo. Su participación cae aproximadamente un 20%, que las horas trabajadas caen aproximadamente un 5% y la participación en los trabajos part time sube un 40%. Estos resultados son consistentes con la literatura que sugiere que la habilidad de los empleados de cambiar del sector formal al informal acrecienta el impacto negativo de los shocks de empleo. También concluyen que, si bien la maternidad tiene un impacto negativo sobre los resultados del mercado laboral sin importar el nivel educativo, los efectos son más chicos para las madres que son más educadas.

El caso de Suecia es estudiado por Angelov et al (2016) quienes no utilizan exactamente la misma metodología que los dos papers anteriores, sino que comparan la trayectoria del ingreso y salario de las mujeres en comparación a sus parejas antes y después del nacimiento del primer hijo, es decir, utilizan salarios de parejas en lugar de comparar salarios entre hombres y mujeres como en los otros casos. Esto permite realizar una inferencia directa sobre la brecha promedio y controlar los atributos observables e inobservables de las parejas que se ha demostrado que son importantes para la oferta de trabajo después de la paternidad (Bertrand et al. 2010). Los autores encuentran que 15 años después del nacimiento del primer hijo la diferencia entre los ingresos de los

hombres y las mujeres incrementa un 32% desde el momento en que no tenían hijos y a su vez el efecto de la brecha es más grande cuanto menos educada esté la mujer con relación a su pareja. Esto demuestra que las ventajas comparativas en términos de ganancias potenciales son un factor clave a la hora de dividir los costos que implica tener un hijo entre las parejas.

Para el caso de Estados Unidos, Bertrand (2010) tal como lo hacen Berniell et al. (2019) y Kleven (2017) compara los salarios entre hombres y mujeres, pero de un grupo en particular. Estudia las carreras de MBAs de dos Universidades en Estados Unidos para entender cómo difieren las dinámicas de las carreras según el género, ya que, si bien al terminar las maestrías los hombres y las mujeres tienen ingresos casi idénticos, en el tiempo sus ingresos divergen.

Utilizando los datos de graduados de MBAs entre 1900 y 2006 encuentran que en el largo plazo los ingresos de los hombres son un 60% más altos que los de las mujeres 10 años después de terminar el MBA. Adjudican esta diferencia a tres factores: diferencias en entrenamiento antes de graduarse del MBA, diferencias en interrupciones de carrera y diferencias en la cantidad de horas trabajadas. Estas últimas dos están asociadas en gran medida con la maternidad y la combinación de estos tres factores explica el 84% de la diferencia en los ingresos al finalizar el MBA. La presencia de los hijos surge entonces como el principal contribuyente a la menor experiencia laboral, mayor discontinuidad profesional y menos horas de trabajo para las mujeres. Además, las mujeres graduadas del MBA parecen autoseleccionarse en trabajos family friendly y evitar trabajos de largas horas y con más posibilidad de avances.

Para el caso de Alemania Adda et al. (2017) desarrollan un modelo de fertilidad y elección de carrera que expone las decisiones que determinan la fertilidad y como están interactúan con: decisiones de carrera y a su vez los costos laborales de los hijos.

Demuestran que los costos de la fertilidad son una combinación de elección ocupacional, pérdidas de ingreso por intermitencia en el mercado laboral, pérdida de inversión en las habilidades de los trabajadores, atrofia de habilidades mientras que se encuentran fuera del mercado de trabajo y una reducción de la cantidad de horas trabajadas cuando se reinsertan. Los autores también concluyen que los planes de fertilidad ya afectan las decisiones de las carreras incluso antes del nacimiento del primer hijo, cuando las mujeres eligen su ocupación.

Habiendo realizado una revisión de los trabajos mas significativos dentro de la literatura de brechas de participación en el mercado laboral que, en general, acompañan la hipótesis que establece una relación negativa entre la cantidad de hijos y oferta de trabajo femenino, se procederá a analizar si se puede establecer alguna relación entre la participación laboral y las normas de genero por región. Es decir, contemplar si se puede establecer correlación entre lo que se cree que deberían hacer las mujeres que tienen hijos y su participación en el mercado de trabajo utilizando encuestas sobre percepciones de genero y datos de oferta laboral de hombres y mujeres. El objetivo será ver si se puede concluir que los pensamientos y las normas de las sociedades tienen algún grado de influencia sobre el comportamiento de las mujeres a la hora de decidir si insertarse o no en el mercado de trabajo.

### 3. Normas de género y participación en el mercado de trabajo

En el capítulo anterior se ha demostrado que es difícil conseguir evidencia causal sobre el impacto de la maternidad en los resultados del mercado laboral. En el siguiente capítulo se replicará el trabajo de Kleven (2019). Se compararan gráficamente las brechas de participación entre hombres y mujeres contra alguna norma o índice que permita cuantificar las percepciones de género en cada país a analizar, dividiendo entre los países de América Latina y Estados Unidos junto con Europa y Australia. De esta forma, si bien no será posible conseguir evidencia causal del impacto de convertirse en madre sobre la participación en el mercado de trabajo, si podremos tener un panorama que nos permita acercarnos más al contexto en el cual se desenvuelven las mujeres en el mercado laboral y analizar si este guarda alguna relación con las creencias acerca del rol de las madres.

Para el gráfico 3.1.1 de América Latina se utilizaron datos del Banco de Desarrollo de América Latina de 18 países<sup>1</sup> para el año 2015 (Marchionni, Gasparini y Edo, 2018). Con ellos se calculó la brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres y luego se comparó con datos para esos mismos países. Los datos con los que se comparó las brechas calculadas provienen de una encuesta que se encargaba de preguntar que tan de acuerdo se está con la afirmación que la mujer debe trabajar solo si los ingresos del hombre no son suficientes (Latinobarómetro, 2015). Las opciones de respuesta a la afirmación son: muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo, no sabe/no responde. Los valores de los índices se crearon a partir del porcentaje de

---

<sup>1</sup> Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela

encuestados que dijo estar de acuerdo o muy de acuerdo. Con datos gráficos se elaboró el gráfico 3.1 que se observa debajo.

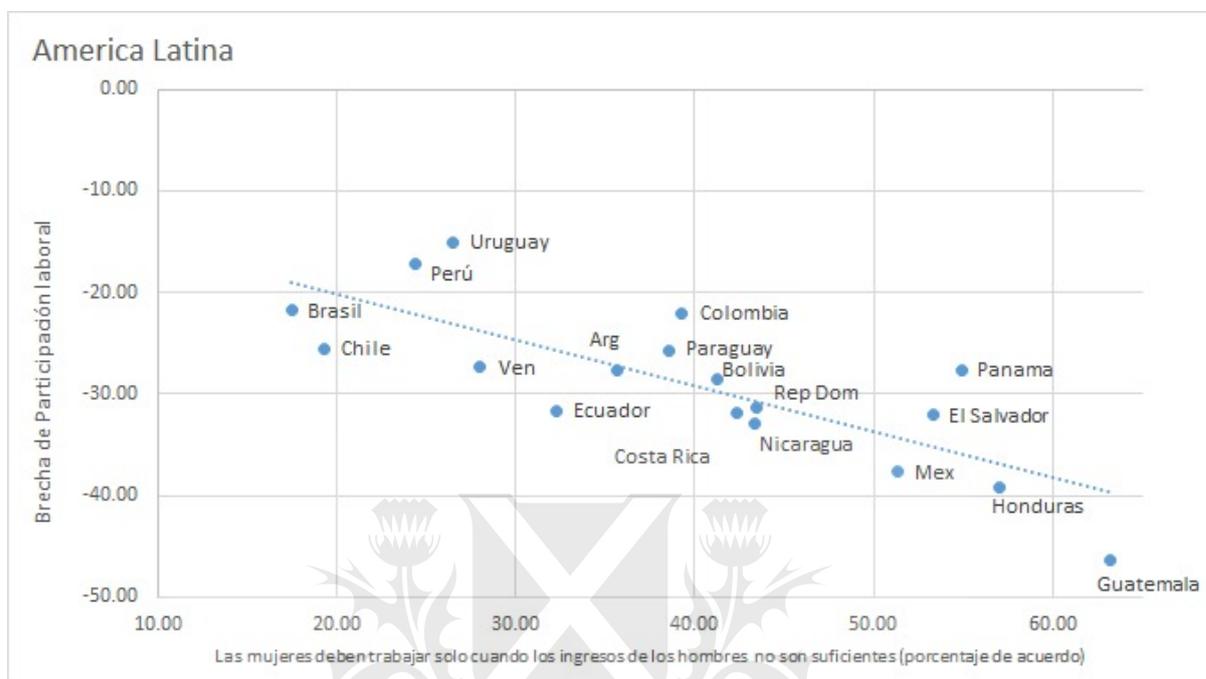


Gráfico 3.1. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Marchionni, Gasparini y Edo (2018) y Latinobarómetro (2015)

Analizando el gráfico 3.1 podemos observar una clara tendencia. Podemos ver que en los países donde hay mayor acuerdo con que las mujeres deben trabajar solamente si los ingresos de los hombres no son suficientes, mayor es la brecha de participación laboral entre los hombres y mujeres. Por ejemplo, mientras que en Guatemala el 63.2% de los encuestados dijeron estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación, la brecha de participación toma un valor de -46.6, en Bolivia un 41.3% de los encuestados dijeron estar de acuerdo y la brecha toma un valor de -28.6 y en Uruguay donde un 26.5% de los encuestados dijeron estar de acuerdo la brecha es mucho menor, toma un valor de -15. Esto demuestra que hay una correlación negativa entre el grado de acuerdo y la brecha. A mayor grado de acuerdo con el trabajo solo cuando los ingresos de los hombres no son suficientes, mayor es la brecha de participación.

Para el gráfico 3.2 que representa 24 países de Europa, Estados Unidos y Australia se utilizaron datos de OECD<sup>2</sup> del 2012. Nuevamente a partir de estos datos se calculó la brecha de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres y para luego compararlos con datos para esos mismos países. Los datos con los que se comparó las brechas obtenidas fueron extraídos de una encuesta que se encargaba de preguntar si las mujeres con hijos que aún no tienen edad suficiente para ir a la escuela deberían trabajar. Las opciones de respuesta para esta encuesta eran, tiempo completo, tiempo parcial, quedarse en el hogar o si la mujer debía decidir (International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV - ISSP, 2012). Los valores de los índices se crearon a partir del porcentaje de encuestados que concluyó que la mujer debía quedarse en casa, es decir, que no debían trabajar ni tiempo completo, parcial ni decidir por sí mismas. Con estos datos se elaboró el gráfico 3.2 que se observa debajo.

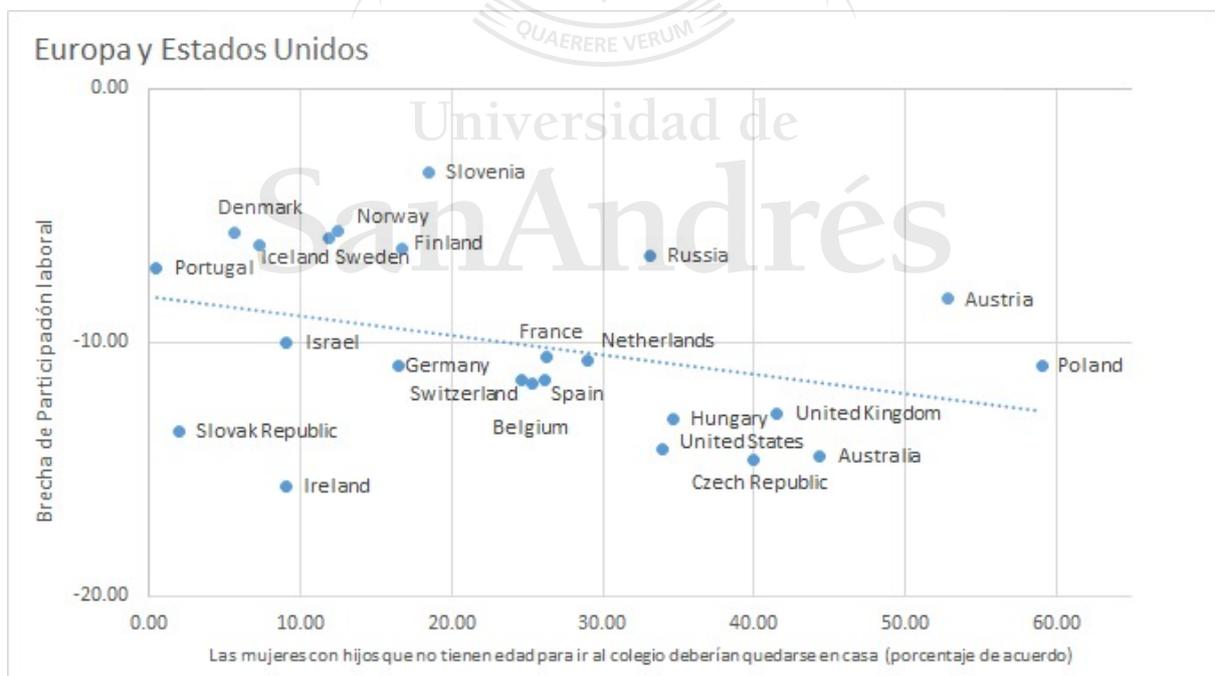


Gráfico 3.2. Fuente: elaboración propia a partir de datos OECD (2012) y ISSP (2012)

<sup>2</sup> Organization for Economic Cooperation and Development Database

En primer lugar podemos observar una diferencia respecto del gráfico de América Latina, ya que las brechas toman valores mucho más chicas. Mirando el eje y las brechas van de -20.00 hasta casi 0, mientras que para el otro gráfico las brechas alcanzan valores cercanos a -50.00. Luego si bien la tendencia tiene la misma dirección, las correlaciones no se dan con la misma intensidad en el gráfico 3.1.2. Mientras que Australia la brecha toma un valor de -14.5, una de las más grandes de los países analizados en este gráfico, el porcentaje de personas de acuerdo con que las mujeres deben quedarse en casa es de casi un 44%, en Francia la brecha alcanza un -10.6 y el porcentaje de personas de acuerdo es de un 26.3% y en Dinamarca donde la brecha toma un valor de -5.7, el porcentaje de personas de acuerdo con que las mujeres con hijos que aún no tienen edad para ir a la escuela deben quedarse en casa es de un 5.7%. Por ende la tendencia se repite, a menor brecha de género en la participación laboral, menor es la cantidad de gente que en ese país cree que las mujeres con hijos pequeños deberían quedarse en casa.

Los siguientes gráficos nos permiten concluir que si bien es difícil establecer causalidad entre lo que se cree que debe hacer la mujer en la sociedad y su influencia sobre las brechas de participación, está claro que hay una fuerte correlación entre ambas. Tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo, con distintas intensidades, podemos observar una correlación negativa entre las percepciones de género y la brecha de participación laboral.

Resulta interesante analizar este mismo escenario pero considerando la brecha de participación entre hombres y mujeres pero en trabajos de tiempo parcial contra las normas de género planteadas anteriormente. En el caso de los mismos países analizados previamente dentro Europa y Australia se obtuvo el gráfico 3.3 utilizando nuevamente

datos de OECD para figuras del nivel de empleo en trabajos de tiempo parcial para hombres y mujeres. En el caso de los datos sobre las normas de género, la encuesta fue la misma que la del gráfico 3.1. Es evidente que los resultados cambian drásticamente al analizar trabajo de tiempo parcial. La primer gran diferencia es que la brecha pasa a ser positiva lo que quiere decir que hay mayor participación femenina que masculina en los trabajos de tiempo parcial. La correlación entre las brechas de participación en trabajos de tiempo parcial y el porcentaje de personas de acuerdo con que las mujeres con hijos debajo de la edad escolar pasan a ser positiva. Por ejemplo, para Portugal la brecha toma un valor de 4.10 y el porcentaje de personas de acuerdo con que las mujeres con hijos debajo de la edad escolar no deben trabajar es 0.50%, en Noruega la brecha toma un valor de 16.50 y el porcentaje de acuerdo es de 12.5% y en Austria la brecha toma un valor de 26.4 y el porcentaje de acuerdo de los encuestados es del 52.8%. Podemos así ver que a medida que crece el valor de la brecha también lo hace el porcentaje de acuerdo

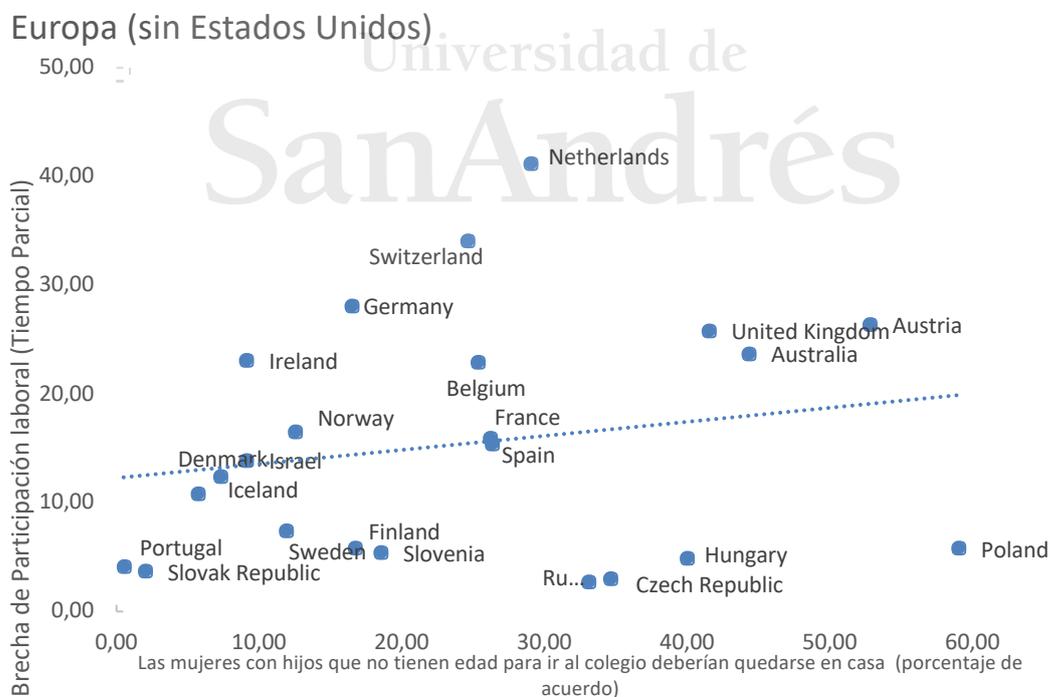


Gráfico 3.3. Fuente: elaboración propia a partir de datos OECD (2012) y ISSP (2012)

Si realizamos este mismo análisis para los mismos 18 países de América Latina la tendencia es similar y la correlación tiene la misma dirección, aunque no la misma intensidad. Podemos ver que en el caso de América Latina el rango de la brecha de participación entre hombres y mujeres toma valores mucho mayores que en el caso de los países de Europa y Australia. Por ejemplo, podemos ver que mientras que en Brasil la brecha toma un valor de 15 el porcentaje de personas de todos los encuestados de acuerdo con que las mujeres deben trabajar cuando los ingresos de los hombres no son suficientes es del 17.50%, en Colombia la brecha toma un valor de 17 mientras que el porcentaje de acuerdo con la afirmación es 39.30% y finalmente en Honduras la brecha es 18.90 y el porcentaje total de los encuestados es del 57%. Se puede concluir que, si bien la brecha toma valores mayores que en el caso de los países analizados anteriormente, el resultado global es el mismo: a mayor brecha, mayor es el porcentaje de personas que están de acuerdo con que las mujeres solo deben trabajar solo si los ingresos de los hombres no son suficientes.



Gráfico 3.4. Fuente: elaboración propia a partir de datos de Marchionni, Gasparini y Edo (2018) y Latinobarómetro (2015)

En primer lugar merece atención el hecho de que la primer brecha calculada sea negativa y la segunda positiva. Esto se relaciona de manera estrecha con la literatura que explica que las madres cuando se reinsertan en el mercado laboral buscan trabajos con mayor flexibilidad, de tiempo parcial y usualmente en el sector público para poder balancear la carga de trabajo doméstico con sus carreras. En segundo lugar llama la atención que la brecha sea mayor en los países menos desarrollados que en los países más desarrollados, tanto para trabajos de tiempo parcial como trabajos de tiempo completo, ya que, las políticas destinadas a las mujeres y su inserción en el mercado laboral son mucho más fuertes en los países desarrollados que en los que se encuentran en vías de desarrollo.

Por último podemos concluir que hay una relación entre las brechas y las normas de género en los países. Si bien no podemos demostrar causalidad, si podemos mostrar correlación ya que en los dos escenarios analizados podemos ver que a mayor brecha mayor es la brecha que "penaliza" el trabajo de las madres. En el caso de la brecha de participación una posible explicación puede ser que en los países donde más se cree que las madres deben quedarse en casa, menor es la participación de estas en el mercado de trabajo porque se cree que su rol es el del cuidado de los hijos y los labores domésticos. De todas formas, como se mencionó anteriormente podemos hablar de una correlación pero no sabemos con certeza si la causalidad va en esa dirección o si porque las mujeres participan menos del mercado de trabajo es que se cree que deben quedarse al cuidado del hogar y de los hijos. En el caso de la brecha de participación en los trabajos de tiempo parcial, como se mencionó anteriormente, es positiva, y nuevamente encontramos que a mayor brecha mayor es el porcentaje de encuestados que cree que las mujeres deben quedarse en casa y solamente trabajar si es realmente necesario. Que sea mayor la participación de las mujeres en trabajo de tiempo parcial puede ser relacionado con estos resultados porque implicaría que son estos trabajos los que les permiten a las mujeres

dividirse entre el cuidado de los hijos y el hogar, aun así proveyendo un ingreso a la economía familiar cuando este es necesario.



Universidad de  
**San Andrés**

## 4. Conclusión

En el presente trabajo se ha realizado una revisión de la literatura existente que habla sobre el efecto de convertirse en madre sobre la participación en el mercado de trabajo y cómo esto contribuye a la brecha de participación entre hombres y mujeres dentro del mismo. Todo esto se desarrollo en medio de una revolución que implica una presencia e importancia de las mujeres en el mercado de trabajo, más que nada a partir del siglo XX. A su vez se ha relacionado esto con normas de género sobre cuál debería ser el rol de las mujeres y madres. Este análisis se ha dividido en países desarrollados y en vías de desarrollo: por un lado, Europa, Estados Unidos y Australia, y por otro, países de América Latina.

Asimismo, a lo largo de los años se ha vinculado la figura materna con quién se queda a cargo de los niños y a cargo del hogar, pero se ha demostrado en este trabajo que ese rol ha ido mutando, y hoy en día las mujeres tienen mucha más presencia y participación en el mercado de trabajo que en tiempos anteriores.

Como se demostró también en este trabajo, los patrones de empleo de las mujeres se encuentran fuertemente vinculados al hecho de tener hijos llevando a una brecha entre hombres y mujeres en términos de salario y participación. Aunque se han utilizado distintos factores como posibles explicaciones relacionados con el capital humano: como la educación y la experiencia laboral y factores biológicos, ninguno parece explicar la brecha de manera tan fuerte como lo hace la maternidad. Este factor se presenta como el determinante mas relevante.

La literatura es clara en el sentido que encuentra una relación negativa entre la cantidad de hijos y la participación en el mercado de trabajo, pero la dificultad se

encuentra a la ahora de intentar establecer causalidad entre dichas variables. Como es prácticamente imposible alcanzar ello dado la endogeneidad de las variables, distintos autores han utilizado instrumentos para resolver el problema. Esto ayuda a medir el impacto de ser madre sobre los resultados del mercado de trabajo. En este ensayo se revisaron trabajos que utilizan como herramienta para resolver dicho problema: la llegada de mellizos en el primer nacimiento, la preferencia de padres por tener hijos de sexos mixtos y datos de fertilizaciones in vitro. Todos estos trabajos arrojan la misma conclusión: convertirse en madre reduce la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Como última parte del trabajo se contemplaron encuestas sobre normas de género dividiendo por países desarrollados y en vías de desarrollo contra brechas de participación en el mercado laboral, llegando a la conclusión que hay correlación entre estas variables. La dirección de la correlación varía entre positiva y negativa dependiendo si se toman brechas de participación en el mercado laboral o brechas de participación en trabajos de tiempo parcial. De todas formas, ambas permiten relacionar lo que se cree que debe ser el rol de una mujer en una sociedad con lo que realmente termina haciendo ésta en el mercado de trabajo.

## **Bibliografía**

Adda, Jérôme, Christian Dustmann, and Katrien Stevens. 2017. "The Career Costs of Children." *Journal of Political Economy* 125 (2): 293–337.

Agüero, J. M., & Marks, M. S. (2011). Motherhood and female labor supply in the developing world evidence from infertility shocks. *Journal of Human Resources*, 46(4), 800-826.

Agüero, J., & Marks, M. (2008). Motherhood and Female Labor Force Participation: Evidence from Infertility Shocks. *The American Economic Review*, 98(2), 500-504

Altonji, J. G., Blom, E. y Meghir, C. (2012). Heterogeneity in human capital investments: High school curriculum, college major, and careers. *Annual Review of Economics*, 4(1), 185-223.

Angelov, N., & Karimi, A. (2012). Mothers' income recovery after childbearing. IDEAS Working Paper Series from RePEc, IDEAS Working Paper Series from RePEc, 2012.

Angrist, J., & Evans, W. (1998). Children and Their Parents' Labor Supply: Evidence from Exogenous Variation in Family Size. *The American Economic Review*, 88(3), 450-477.

Becker, G., & Tomes, N. (1976). Child Endowments and the Quantity and Quality of Children. *Journal of Political Economy*, 84(4, Part 2), S143-S162.

Berniell, I. Berniell, L. De la Mata, D. Edo, M. & Marchionni, M. (2019). Mujeres en busca de flexibilidad: maternidad e informalidad laboral. Blog del CEDLAS.

Berniell, Inés et al. (2018). "Motherhood and the missing women in the labor market."

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

Blau, F., & Kahn, L. (2006). Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000. IDEAS Working Paper Series from RePEc, IDEAS Working Paper Series from RePEc, 2006.

Blau, F., and L. Kahn (2006). "The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence". *Industrial and Labor Relations Review*, 60(1), pp. 45-66

Bridging Gender Gaps. The Rise and Deceleration in Female Labour force participation. Gasparini & Marchionni. (2015)

Bronars, S., & Grogger, J. (1994). The Economic Consequences of Unwed Motherhood: Using Twin Births as a Natural Experiment. *The American Economic Review*, 84(5), 1141-1156.

Caceres-Delpiano, Julio. 2008. "Keeping the best for last. Impact of Fertility on Mother's Employment. Evidence from Developing Countries." *Economics Working Papers 08-68* (32), Universidad Carlos III, Departamento de Economía.

Career Choices and the Evolution of the Gender College Gap. Rossi Ruzzier 2014

Cattan, Sarah. (2014) "Psychological Traits and the Gender Wage Gap". Unpublished

Cerruti, M. (2000). Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo de Área Metropolitana de Buenos Aires. *Desarrollo Económico*, 39(156), 619-638.

Chun, H. and J. Oh (2002). An instrumental variable estimate of the effect of fertility on the labour force participation of married women. *Applied Economics Letters*, vol. 9, pp. 631-634.

Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkebøen, L. J. (2015). Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801-828.

Cools, S., Markussen, S., & Strøm, M. (2017). Children and Careers: How Family Size Affects Parents' Labor Market Outcomes in the Long Run. *Demography*, 54(5), 1773-1793.

Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: the role of biased

Cristia, J. P. (2008). "The Effect of a First Child on Female Labor Supply Evidence from Women Seeking Fertility Services." *J. Human Resources*, 43(3), pp. 487-510.

Cruces, Guillermo, and Sebastian Galiani. 2007. "Fertility and Female Labor Supply in Latin America: New Causal Evidence." *Labor Economics* 14(3):565-73.

Daouli, J., Demoussis, M., & Giannakopoulos, N. (2009). Sibling-sex composition and its effects on fertility and labor supply of Greek mothers. *Economics Letters*, 102(3), 189-191.

De Jong, E., Smits, J., & Longwe, A. (2017). Estimating the Causal Effect of Fertility on Women's Employment in Africa Using Twins. *World Development*, 90(C), 360-368.

Fortin, Nicole M. (2008). "The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People." *Journal of Human Resources* 43 (4): 884-918.

Goldin Gatz y Kuzeinko (2006) The Homecoming of American college women: the reversal of the gender college gap.

Goldin, C. (2006). The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American Economic Review*, 96(2), 1-20.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

Goldin, C., Bertrand, M., & Katz, L. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-255.

Goldin, Claudia. 1995. "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History." In *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*, ed. T. Paul Schultz, pg. 61-90 Chicago: University of Chicago Press.

Heckman, J., & Willis, R. (1977). A Beta-logistic Model for the Analysis of Sequential Labor Force Participation by Married Women. *Journal of Political Economy*, 85(1), 27-58.

Hirvonen, L. (2009). The Effect of Children on Earnings Using Exogenous Variation in Family Size: Swedish Evidence. IDEAS Working Paper Series from RePEc, IDEAS Working Paper Series from RePEc, 2009.

Iacovou, M. (2001). Fertility and female labour supply. IDEAS Working Paper Series from RePEc, IDEAS Working Paper Series from RePEc, 2001.

Jacobsen, J., Pearce, J., & Rosenbloom, J. (1999). The Effects of Childbearing on Married Women's Labor Supply and Earnings: Using Twin Births as a Natural Experiment. *The Journal of Human Resources*, 34(3), 449-474.

Kahn & Ginther, (2017). Women and STEM. NBER Working Paper No. 23525  
Issued in June 2017

Kleven, H. J., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2018). Children and Gender Equality: Evidence from Denmark. NBER Working Paper Series, 1-57.

Kleven, H. J., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2020). Does Biology Drive Child Penalties? Evidence from Biological and Adoptive Families

Kleven, H., & Landais, C. (2017). Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms. *Economica*, 84(334), 180-209.

Kleven, H., C. Landais, and J.E. Sogaard (2018). "Children and Gender Inequality: evidence from Denmark". Working Paper, Revised July 2018, Revise & Resubmit American Economic Journal: Applied Economics

Kuziemko, I., J. Pan, J. Shen, and E. Washington (2018). "The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood?". NBER Working Paper No. 24740.

Loutfi, M. F. (2001). Women, Gender and Work - An Overview. En M. F. Loutfi (Ed.), Women, Gender and Work: What is equality and how do we get there? (págs. 3-21). Ginebra: International Labour Office.

Lundborg, P., E. Plug, and A. Würtz Rasmussen (2017). "Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments." *American Economic Review*, 107 (6), pp. 1611-37.

Maurin, Eric; Moschion, Julie (2006) : The social multiplier and labour market participation of mothers, IZA Discussion Papers, No. 2513, Institute for the Study of Labor (IZA).

Mueller, Gerrit, and Erik Plug. 2006. "Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings." *ILR Review* 60 (1): 3–22.

Mueller, Gerrit, and Erik Plug. 2006. "Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings." *ILR Review* 60 (1): 3–22.

Niederle, M. and L. Vesterlund (2007). "Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?" *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, 122(3), pp. 1067-1101.

Nyhus, Ellen K., and Empar Pons. (2012). "Personality and the Gender Wage Gap." *Applied Economics* 44 (1): 105–18.

Pylkkänen, E., & Smith, N. (2004). The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions due to Childbirth. *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor*. Bonn: IZA.

Reuben, Ernesto, Paola Sapienza, and Luigi Zingales. (2015). "Taste for Competition and the Gender Gap among Young Business Professionals." *National Bureau of Economic Research Working Paper* 21695.

Rosenzweig, Mark R., and Kenneth I. Wolpin. 1980. "Life-Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inference from Household Models." *Journal of Political Economy* 88(2): 328-348.

Schultz, Theodore R 2008. Population Policies, Fertility, Women's Human Capital, and Child Quality." In Handbook of Development Economics, Volume Four.

self-assessments. *American journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.

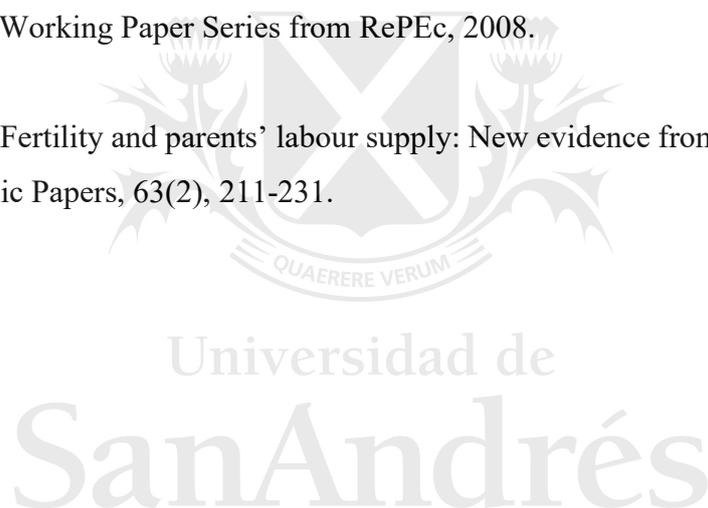
Semykina, Anastasia, and Susan J. Linz. (2007). "Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia." *Journal of Economic Psychology* 28 (3): 387–410.

The Global Gender Gap Report 2018, World Economic Forum.

Tortarolo, D. (2014). "Female Labor Supply and Fertility. Causal Evidence for Latin America." CEDLAS Working Paper 166.

Van der Stoep, G. (2008). Childbearing and labour force participation in South Africa: Sibling composition as an identification strategy? IDEAS Working Paper Series from RePEc, IDEAS Working Paper Series from RePEc, 2008.

Vere, J. (2011). Fertility and parents' labour supply: New evidence from US census data. *Oxford Economic Papers*, 63(2), 211-231.



## Apéndice de tablas

**Tabla 1.1.** Evolución de la participación laboral femenina (1980 vs 2016)

Pais	Tasa de participacion laboral 2016 (%)% de mujeres 15+	Tasa de participacion laboral 1980 (%)% de mujeres 15+
Afghanistan	16,0%	6,8%
Albania	47,2%	
Algeria	16,9%	2,4%
American Samoa		34,0%
Angola	74,9%	
Antigua and Barbuda		
Arab World	20,7%	
Argentina	48,0%	27,4%
Armenia	52,4%	
Aruba	58,8%	40,1%
Australia	59,4%	44,8%
Austria	55,9%	37,4%
Azerbaijan	62,8%	
Bahamas	69,8%	57,5%
Bahrain	43,5%	18,2%
Bangladesh	33,2%	4,5%
Barbados	63,1%	52,5%
Belarus	66,9%	
Belgium	47,8%	30,7%
Belize	51,8%	27,9%
Benin	69,7%	38,7%
Bermuda	72,6%	67,0%
Bhutan	55,9%	
Bolivia	60,5%	23,0%
Bosnia and Herzegovin	30,7%	
Botswana	63,2%	44,7%
Brazil	51,9%	30,1%
British Virgin Islands		58,2%
Brunei	56,5%	31,3%
Bulgaria	47,7%	60,6%
Burkina Faso	58,3%	75,2%
Burundi	79,9%	41,0%
Cambodia	77,2%	
Cameroon	67,2%	54,7%
Canada	61,3%	50,6%
Cape Verde	62,2%	20,7%
Caribbean small states	56,3%	36,1%
Cayman Islands	81,0%	39,8%
Central African Republic		53,2%
Central Europe and the	48,5%	
Chad		25,3%
Chile	48,2%	26,3%
China		70,6%
Colombia	57,9%	22,4%
Comoros		27,1%
Congo	43,0%	49,3%
Costa Rica	47,2%	22,3%
Cote d'Ivoire	49,5%	64,6%
Croatia	45,4%	
Cuba	57,3%	32,8%
Cyprus	56,4%	21,6%
Czech Republic	51,9%	
Democratic Republic o	62,5%	
Denmark	59,4%	57,0%
Djibouti		
Dominica		38,1%
Dominican Republic	47,2%	30,6%
Early-demographic div	32,3%	
East Asia & Pacific		64,2%
East Asia & Pacific (IDA & IBRD)		67,7%
East Asia & Pacific (excluding high income)		67,7%
Ecuador	55,6%	30,3%
Egypt	23,0%	7,4%
El Salvador	46,5%	38,7%
Equatorial Guinea		42,4%
Estonia	56,4%	
Ethiopia	74,3%	28,4%
Euro area	51,2%	35,2%
Europe & Central Asia	52,8%	
Europe & Central Asia	52,8%	
Europe & Central Asia	53,4%	
European Union	51,8%	40,8%
Faeroe Islands		33,3%
Fiji	38,6%	21,4%

Finland	55,0%	44,1%
France	51,6%	41,0%
French Polynesia	49,1%	33,7%
Gabon		
Gambia	50,5%	70,0%
Georgia	58,0%	
Germany	55,6%	40,1%
Ghana	65,5%	45,8%
Gibraltar		37,6%
Greece	45,0%	30,0%
Greenland	71,5%	47,5%
Grenada	65,4%	
Guam	56,5%	49,2%
Guatemala	40,3%	14,3%
Guinea		45,0%
Guinea-Bissau		2,6%
Guyana		27,9%
Haiti	48,4%	57,7%
High income	53,2%	43,0%
Honduras	45,2%	17,4%
Hong Kong	54,8%	45,7%
Hungary	48,0%	50,2%
IBRD only		
IDA & IBRD total		
IDA blend	36,2%	23,6%
Iceland	79,8%	46,9%
India	23,4%	32,9%
Indonesia	50,9%	37,1%
Iran	16,3%	11,5%
Iraq	11,9%	15,8%
Ireland	55,6%	29,7%
Isle of Man	79,8%	37,9%
Israel	59,4%	35,7%
Italy	40,5%	32,3%
Jamaica	58,6%	40,4%
Japan	50,3%	47,6%
Jordan	12,6%	6,7%
Kazakhstan		
Kenya		
Kiribati		60,9%
Kosovo	16,3%	
Kuwait	49,9%	20,2%
Kyrgyzstan	48,3%	
Laos	36,5%	
Late-demographic dividend		69,0%
Latin America & Caribt	50,8%	29,0%
Latin America & Caribt	50,8%	28,9%
Latin America & Caribt	50,9%	29,2%
Latvia	55,0%	
Lebanon		15,4%
Lesotho	57,3%	28,1%
Liberia		45,7%
Libya	33,8%	
Liechtenstein	53,3%	47,1%
Lithuania	55,7%	
Low & middle income		
Lower middle income	33,2%	
Luxembourg	53,5%	33,3%
Macao	67,3%	
Macedonia	42,3%	
Madagascar	83,6%	31,6%
Malawi	72,9%	86,2%
Malaysia	54,3%	40,1%
Maldives	42,2%	62,3%
Mali	55,7%	16,8%
Malta	43,1%	19,5%
Marshall Islands	29,0%	29,8%
Mauritania	28,0%	4,5%
Mauritius	45,1%	28,1%
Mexico	43,4%	30,1%
Middle East & North A	22,4%	
Middle East & North A	19,8%	
Middle East & North A	19,8%	
Middle income		
Moldova	40,1%	
Monaco	39,8%	
Mongolia	52,9%	
Montenegro	47,5%	
Morocco	23,7%	16,9%
Mozambique	78,1%	86,5%
Myanmar	47,7%	38,9%
Namibia	55,6%	
Nauru	49,3%	
Nepal	79,7%	45,2%
Netherlands	58,7%	29,2%
New Caledonia	58,9%	
New Zealand	64,5%	28,3%
Nicaragua	48,1%	13,3%
Niger	68,3%	51,2%
Nigeria	51,8%	36,7%
North America	57,3%	51,4%
Northern Mariana Islands		44,4%
Norway	62,1%	55,2%
OECD members	51,8%	43,0%
Oman	29,8%	
Pakistan	24,2%	7,0%
Palau		
Palestine	19,2%	
Panama	49,6%	29,1%
Papua New Guinea		
Paraguay	66,1%	23,0%

Poland	48,3%	58,7%
Portugal	53,5%	46,3%
Post-demographic divi	54,2%	44,0%
Puerto Rico	31,9%	28,1%
Qatar	59,3%	9,7%
Romania	44,4%	59,7%
Russia	63,8%	
Rwanda	44,3%	92,4%
Saint Kitts and Nevis		48,5%
Saint Lucia	67,4%	
Saint Vincent and the Grenadines		
Samoa	24,4%	14,6%
San Marino	66,1%	40,4%
Sao Tome and Principe		36,9%
Saudi Arabia	22,2%	
Senegal	34,6%	62,2%
Serbia	45,4%	
Seychelles	66,2%	42,5%
Sierra Leone	56,3%	
Singapore	60,4%	44,3%
Slovakia	52,6%	
Slovenia	52,0%	
Solomon Islands		
Somalia		37,5%
South Africa	47,7%	22,8%
South Asia	23,4%	28,7%
South Asia (IDA & IBRL	23,4%	28,7%
South Korea	52,1%	42,8%
South Sudan		
Spain	53,0%	27,2%
Sri Lanka	35,9%	20,8%
Sudan		31,0%
Suriname	47,7%	20,6%
Swaziland	47,1%	28,2%
Sweden	69,7%	66,2%
Switzerland	62,8%	42,1%
Syrian Arab Republic	14,8%	7,1%
Tajikistan		
Tanzania	80,1%	82,1%
Thailand	60,2%	76,6%
Timor	21,3%	
Togo	75,8%	54,7%
Tonga		18,7%
Trinidad and Tobago	49,5%	30,3%
Tunisia	26,1%	19,5%
Turkey	32,4%	46,2%
Turks and Caicos Islands		54,4%
Tuvalu		
Uganda	83,8%	
Ukraine	55,9%	48,8%
United Arab Emirates	51,2%	15,8%
United Kingdom	57,5%	35,9%
United States	56,8%	51,5%
United States Virgin Islands		52,5%
Upper middle income		
Uruguay	56,4%	40,9%
Uzbekistan		
Vanuatu		78,1%
Venezuela	49,9%	29,6%
Vietnam	72,0%	
World		
Yemen	6,0%	
Zambia		39,0%
Zimbabwe	58,1%	48,1%

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de World Bank Population (Gapminder, HYDE(2016) & UN (2019))*

**Tabla 1.2.** Evolución de la participación laboral femenina

Años	Participación laboral femenina
1992	52,7
1993	53,8
1994	54,6
1995	55,9
1996	56,4
1997	57,5
1998	58,5
1999	59,7
2000	59,9
2001	61,7
2002	62,1
2003	62,9
2004	63,1
2005	63,9
2006	64,1
2007	64,4
2008	64,6
2009	65,3
2010	65,3
2011	65,7
2012	66,5
2013	68,8
2014	67,1
2015	67,0

Fuente: Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: CAF. Retrieved from <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>

**Tabla 3.1.** Brecha de participación laboral y normas de género. América Latina.

Países	Las Mujeres deben trabajar solo cuando los ingresos de los hombres no son suficientes (porcentaje de acuerdo)	Brecha de participación laboral
Argentina	35,70	-27,70
Bolivia	41,30	-28,60
Brasil	17,50	-21,80
Chile	19,30	-25,50
Colombia	39,30	-22,00
Costa Rica	42,40	-31,90
Republica Dom	43,50	-31,40
Ecuador	32,30	-31,70
El Salvador	53,30	-32,10
Guatemala	63,20	-46,40
Honduras	57,00	-39,20
Mexico	51,30	-37,70
Nicaragua	43,40	-32,90
Panama	54,90	-27,60
Paraguay	38,60	-25,80
Peru	24,40	-17,20
Uruguay	26,50	-15,00
Venezuela	28,00	-27,40

*Fuente: elaboración propia a partir de datos de Marchionni, Gasparini y Edo (2018) y Latinobarómetro (2015)*



**Tabla 3.2.** Brecha de participación laboral y normas de género. Europa, Estados Unidos y Australia.

Países	Las Mujeres con hijos que no tienen edad para ir al colegio deberían quedarse en casa (porcentaje de acuerdo)	Brecha de participación laboral
Australia	44,30	-14,50
Austria	52,80	-8,30
Belgium	25,30	-11,60
Czech Republi	40,00	-14,60
Denmark	5,70	-5,70
Finland	16,70	-6,30
France	26,30	-10,60
Germany	16,50	-10,90
Hungary	34,60	-13,00
Iceland	7,30	-6,20
Ireland	9,10	-15,70
Israel	9,10	-10,00
Netherlands	29,00	-10,70
Norway	12,50	-5,60
Poland	59,00	-10,90
Portugal	0,50	-7,10
Slovak Republ	2,00	-13,50
Slovenia	18,50	-3,30
Spain	26,2	-11,5
Sweden	11,9	-5,9
Switzerland	24,6	-11,5
United Kingd	41,5	-12,8
United States	33,9	-14,2
Russia	33,1	-6,6

*Fuente: elaboración propia a partir de datos OECD (2012) y ISSP (2012)*

**Tabla 3.3.** Brecha de participación laboral en trabajos de tiempo parcial y normas de género. Europa y Australia,.

Países	Las mujeres con hijos que no tienen edad para ir al colegio deberían quedarse en casa (porcentaje de acuerdo)	Brecha de Participación laboral (Tiempo Parcial)
Australia	44,30	23,70
Austria	52,80	26,40
Belgium	25,30	22,90
Czech Republi	40,00	4,90
Denmark	5,70	10,80
Finland	16,70	5,80
France	26,30	15,40
Germany	16,50	28,10
Hungary	34,60	3,00
Iceland	7,30	12,40
Ireland	9,10	23,10
Israel	9,10	13,90
Netherlands	29,00	41,20
Norway	12,50	16,50
Poland	59,00	5,80
Portugal	0,50	4,10
Slovak Republ	2,00	3,70
Slovenia	18,50	5,40
Spain	26,2	15,9
Sweden	11,9	7,4
Switzerland	24,6	34,1
United Kingdc	41,5	25,8
United States	33,9	
Russia	33,1	2,7

*Fuente: elaboración propia a partir de datos OECD (2012) y ISSP (2012)*



**Tabla 3.4.** Brecha de participación laboral en trabajos de tiempo parcial y normas de género. América Latina.

Países	Las Mujeres deben trabajar solo cuando los ingresos de los hombres no son suficientes (porcentaje de acuerdo)	Brecha de Participación laboral (Tiempo Parcial)
Argentina	35,70	24,50
Bolivia	41,30	15,60
Brasil	17,50	15,00
Chile	19,30	10,60
Colombia	39,30	17,00
Costa Rica	42,40	19,70
Republica Dor	43,50	9,30
Ecuador	32,30	16,90
El Salvador	53,30	12,20
Guatemala	63,20	25,80
Honduras	57,00	18,90
Mexico	51,30	21,40
Nicaragua	43,40	17,80
Panama	54,90	9,50
Paraguay	38,60	19,10
Peru	24,40	18,20
Uruguay	26,50	15,30
Venezuela	28,00	10,20

*Fuente: elaboración propia a partir de datos de Marchionni, Gasparini y Edo (2018) y Latinobarómetro (2015)*