

Trabajo e hijos en España: Retos y oportunidades para la igualdad entre hombres y mujeres

EsadeEcPol Brief #6 Marzo 2021

AUTORES

Claudia Hupkau

Profesora Asistente,
Departamento de Economía,
CUNEF.

**Jenifer Ruiz-
Valenzuela**

Economista investigadora,
Centre for Economic
Performance; Coordinadora
de investigación, Centre
for Vocational Education
Research. The London
School of Economics &
Political Science.

Las autoras agradecen su
contribución a **Natalia Collado**
Van-Baumberghen y
Pablo García Guzmán, que ha
sido clave para la realización
de este informe.

EsadeEcPol agradece a
la **Dirección General de**
Infancia, Familias y Natalidad
de la Comunidad de Madrid
por la financiación de esta
investigación.

Línea de investigación:

Género y desigualdad

Dirigida por

Jenifer Ruiz-Valenzuela

RESUMEN EJECUTIVO

Pese a la convergencia general entre hombres y mujeres en las tasas de participación en el mercado laboral, las mujeres siguen estando por detrás de los hombres en al menos tres dimensiones esenciales, sin que se haya observado mejora alguna en la brecha de género en los últimos 15 años:

- La tasa de desempleo sigue siendo 2,5 puntos más alta para las mujeres y los datos muestran que el descenso del desempleo desde la Gran Recesión (a partir de 2013) es más lento en las mujeres que en los hombres.
- En la última década, el porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial ha triplicado el de los hombres (el 23 % frente al 7 %).
- El 27% de las mujeres tenían contratos temporales en 2019, frente al 25% de los hombres; esta brecha se ha venido ampliando desde 2015.

La situación es más grave en el caso de las mujeres con hijos. A finales de la segunda década de este siglo, las mujeres con hijos menores de 15 años tienen:

- Siete veces más probabilidades que los hombres (con hijos de la misma edad) de trabajar con contratos a tiempo parcial.
- El doble de probabilidades de estar desempleadas.
- Un 20% más de probabilidades de tener un contrato temporal.

Dadas las características únicas de la crisis actual, las diferencias de género a raíz del impacto de la crisis de la COVID-19 han sido especialmente marcadas entre las personas con hijos de 0 a 15 años:

- Tanto la tasa de empleo como el número de horas semanales trabajadas cayeron en una proporción similar entre 2019 y 2020 para los hombres y las mujeres que no tenían hijos, pero en el último trimestre del 2020 la tasa de empleo de los hombres con hijos recuperó los niveles de 2019, mientras que en el caso de las mujeres con hijos caía 2,3 puntos porcentuales.

- Asimismo, entre abril y junio de 2020, el 16 % de los hombres con hijos estaban en un ERTE, mientras que en el caso de las mujeres con hijos este porcentaje subía hasta casi el 20 %.
- Los datos sobre el uso del tiempo recogidos durante la pandemia de la COVID-19 muestran que las mujeres tenían más probabilidades de asumir la responsabilidad principal en la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado de los hijos, aun en el caso de que trabajaran ambos progenitores durante la cuarentena: Farré et al. (2020) estiman un incremento de la brecha de género en las horas diarias de cuidado de los hijos en más de una hora durante la pandemia.

Es muy poco probable que las preferencias distintas de hombres y mujeres puedan explicar, por sí solas, estas diferencias en la adscripción al mercado laboral: más de un tercio de las mujeres con hijos menores de 5 años, y más de la mitad de las mujeres con hijos de 5 a 15 años que trabajan a tiempo parcial, desearían trabajar más horas.

La evidencia apunta a favor de una serie de políticas bien diseñadas para ayudar a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral:

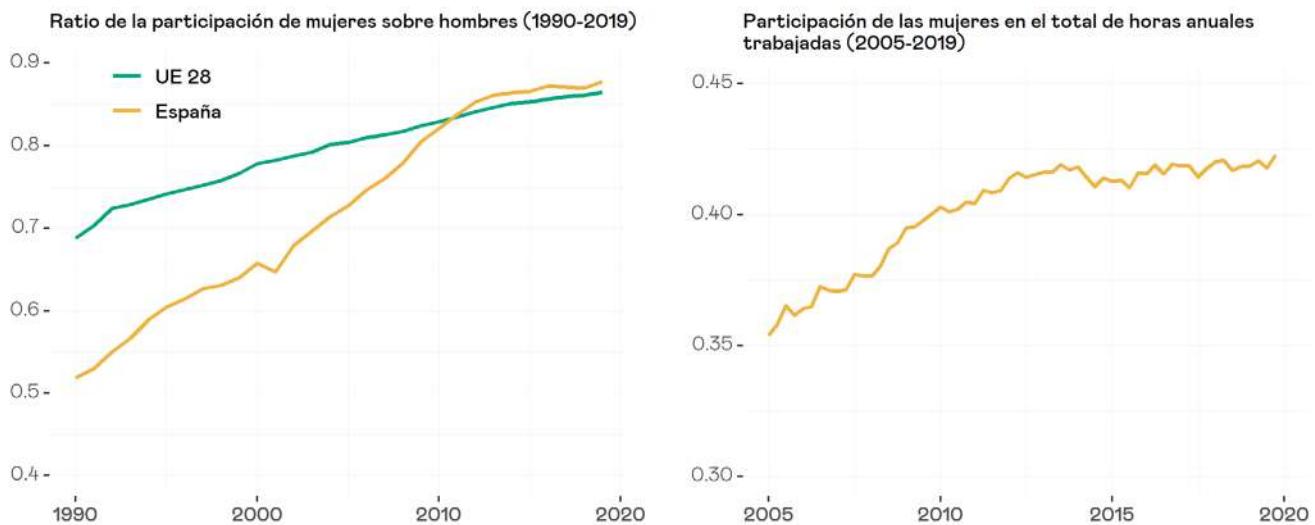
- Unos permisos de paternidad más generosos, reservados para los padres, como los que se han implementado recientemente en España, incrementan la participación de las mujeres en el mercado laboral, su empleo y sus ingresos, y, simultáneamente, aumentan la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos, lo cual podría ayudar a reducir la brecha de género también en el hogar.
- Unas políticas que faciliten a las madres ser mujeres trabajadoras y reduzcan la penalización de la maternidad, como son los incentivos fiscales en forma de créditos fiscales para las mujeres trabajadoras y los servicios de guardería subvencionados o totalmente gratuitos para los hijos más pequeños, también se ha visto que tienen un efecto positivo en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el número de horas trabajadas. Estas políticas tienen, además, el potencial de mejorar las actuales tasas de fecundidad, que son muy bajas en España.

1. Introducción

En los últimos 25 años se ha producido en España una convergencia notable en la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral. En 1990, por cada 100 hombres en activo solo había 50 mujeres trabajando, mientras la media europea se situaba en 70 mujeres por cada 100 hombres. En 2010, la participación de la mujer en el mercado laboral español había superado la de la Unión Europea en términos generales, como puede observarse en la figura 1 (izquierda). En efecto, el actual mercado laboral español tiene a más de 88 mujeres en activo por cada 100 hombres, frente a las 86 de la UE. Además de este incremento tan notable de la participación femenina, entre 1980 y 2005 el volumen total de horas trabajadas por las mujeres subió un 33 %, al pasar del 30 % a casi el 40 % (Olivetti y Petrongolo, 2016). En la parte derecha de la figura 1, se observa que esa tendencia ascendente se mantuvo hasta 2013, cuando la proporción de horas trabajadas por las mujeres alcanzó su máximo histórico y se situó en torno al 42 %. Un progreso igualmente espectacular se ha registrado en lo relativo a la igualdad salarial. La figura 2 muestra que la diferencia en la remuneración horaria media bruta en España se redujo del 20 % en 2002 al 12 % en 2018, una reducción mucho más rápida que en el resto de la Unión Europea.

En este *policy brief* utilizamos datos de la Encuesta de población activa (EPA) para analizar de cerca la evolución de cuatro indicadores clave del mercado laboral en cuanto al género en los últimos quince años. Mostramos que, pese a la convergencia que se ha producido en general entre hombres y mujeres en los índices de participación, las mujeres siguen estando por detrás en otros elementos de medición importantes. Con la excepción de un breve período de tiempo tras la Gran Recesión (que castigó desproporcionadamente a sectores con mayores tasas de empleo entre los hombres), las tasas de desempleo femenino se han mantenido siempre varios puntos por encima de las de desempleo masculino. Pese al incremento en horas de trabajo que se observa en la figura 1 (parte derecha), la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial apenas ha cambiado en los últimos quince años y sigue superando el 20 %, mientras que, en el caso de los hombres, este porcentaje se ha mantenido por debajo del 10 % en todo este período. Asimismo, la probabilidad de tener contratos laborales inseguros es más alta entre las mujeres. Además, solo el 3 % de las mujeres en España desempeñan empleos al más alto nivel de ocupación (directores y gerentes). Este porcentaje es aproximadamente la mitad del de los hombres, pese a que la proporción de hombres en altos cargos ha ido bajando progresivamente en la última década.

Figura 1. Evolución en el empleo y horas trabajadas de las mujeres



Fuente: OECD Labor Force Statistics, y elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) ! EsadeEcPol

Notas: El gráfico de la izquierda muestra el índice de participación en la población activa (PPA) de hombres y mujeres en España y en la UE -28 entre 1990 y 2020. Un valor de 1 indica que el índice de PPA de las mujeres es igual al de los hombres. Un valor inferior (superior) indica que el índice de PPA femenina es inferior (superior) al de los hombres. El índice de PPA se define como el porcentaje de población en edad laboral (16-64) empleada o desempleada. El gráfico de la derecha muestra la proporción femenina sobre el total de horas trabajadas al año por todos los trabajadores empleados en España entre 2005 y 2020.

El estancamiento en la convergencia de género que se ha registrado en España en la última década es similar a los patrones observados en otras economías industrializadas. Si bien muchas de ellas han presentado una convergencia importante en los indicadores del mercado laboral especialmente a partir de los años cincuenta, a partir de los noventa se ha observado un estancamiento de los índices de participación femenina en Dinamarca y Suecia, y en la primera década del nuevo siglo en los Estados Unidos, el Reino Unido y Noruega (Olivetti y Petrongolo, 2016). Ello ha planteado la cuestión de cuáles son los factores que explican la persistencia de brechas de género, y existe un consenso creciente de que los hijos juegan un papel destacado al respecto (Kleven *et al.*, 2019).

En este *policy brief* mostramos que las desigualdades en el mercado laboral español se ven agravadas entre las personas que tienen hijos, independientemente del indicador usado. La convergencia en la participación en la población activa se ha estancado entre las mujeres con hijos menores de 15 años en los últimos siete años. A finales de la segunda década de este siglo, las mujeres con hijos menores de 15 años tienen una probabilidad 7,5 veces mayor de trabajar a tiempo parcial que los hombres que se hallan en su misma situación, y dos veces mayor de estar en paro. Tienen también una mayor probabilidad de trabajar con contrato temporal (un 20 % más probable). Las brechas de género entre las personas sin hijos en todos los indicadores mencionados son mucho menores.

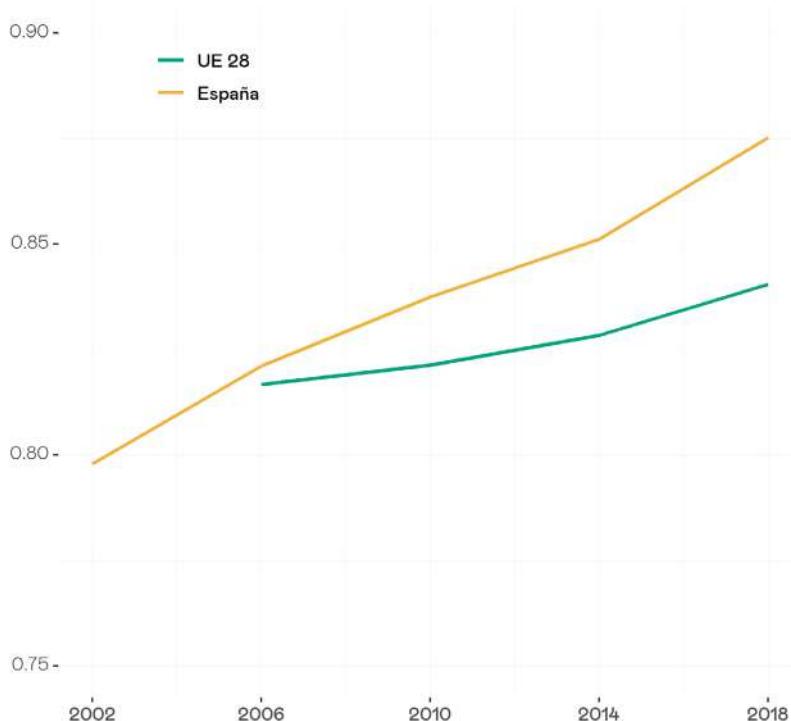
Es muy poco probable que estas diferencias sean debidas únicamente diferentes preferencias entre hombres y mujeres: más de un tercio de las mujeres con hijos menores de 5 años y que trabajan a tiempo parcial quisieran trabajar más horas. Este porcentaje crece hasta más de la mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial con hijos de entre 5 y 15 años. Datos recientes demuestran que la penalización de la maternidad puede deberse al hecho de que las mujeres opten por empleos que presenten unas características compatibles con la familia tras la llegada de los hijos, como tener horarios flexibles (Goldin, 2014), trabajar en el sector público o en empleos de categoría inferior (Kleven et al., 2019). Así pues, las políticas favorables a la familia, como los horarios flexibles o las reducciones de jornada, o los largos períodos de baja por maternidad, tienden a reforzar la desigualdad de género si solo optan por ellas las mujeres. Esto puede reforzar entre los empleadores la idea de que las mujeres tienen ventaja comparativa para el cuidado de los hijos, contribuyendo así a reforzar los roles de género tradicionales (Olivetti y Petrongolo, 2016). Por tanto, parece esencial romper con estos roles tradicionales para mejorar la equidad en el mercado laboral.

La actual pandemia de la COVID-19 también está teniendo un efecto desigual en el mercado laboral, pues son las mujeres las que están perdiendo más fácilmente el empleo o están siendo incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). De nuevo, entre los efectos de la crisis de la COVID-19 sobre el mercado laboral, la brecha de género está siendo mayor entre las personas con hijos. Además, con el cierre de las escuelas y las guarderías, las mujeres han soportado un mayor peso que los hombres en el cuidado de los hijos. Algunos datos extraídos de encuestas realizadas en tiempo real (Farré et al., 2020) muestran que la pandemia ha ampliado la brecha de género preexistente en cuanto al tiempo que se dedica tanto al cuidado de los hijos como a tareas domésticas dentro de la familia. Queda por ver si ello va a tener un impacto persistente en los roles de género en el hogar, que puedan conllevar también costes para el desarrollo de la carrera profesional.

El hecho de que la llegada de los hijos sea, al parecer, uno de los principales factores que contribuyen a mantener la brecha de género en indicadores del mercado laboral indica que aquellos responsables políticos que estén preocupados por paliar la desigualdad de género deberían centrarse en impulsar políticas de familia que permitan mejorar las perspectivas laborales de las mujeres con hijos. Los datos disponibles demuestran que unos permisos laborales por paternidad más generosos, como los que han empezado a aplicarse en España, incrementan la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como el empleo y los ingresos. También se ha visto que aumentan la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos y, por tanto, tienen el potencial de reducir las brechas de género no solo en el mercado laboral, sino también en el hogar.

Figura 2.

Ratio del ingreso medio por hora de mujeres sobre hombres (2002-2018)



Fuente: Eurostat. Structure of earnings survey |
Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) | EsadeEcPol

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_hourly&lang=en

Notas: Este gráfico muestra la proporción de ingresos medios por hora de trabajo entre hombres y mujeres para todas las personas empleadas. Un valor de 1 indica que los ingresos medios por hora de las mujeres son iguales a los de los hombres. Un valor inferior (superior) indica que los ingresos medios por hora de las mujeres son inferiores (superiores) a los de los hombres.

Las políticas que facilitan la posibilidad de ser una madre trabajadora, como los incentivos económicos en forma de créditos fiscales para las madres trabajadoras y los servicios de guardería gratuitos o subvencionados para los hijos más pequeños, han demostrado tener un efecto positivo en la probabilidad de empleo de las mujeres y en las horas trabajadas. Estas políticas también contribuirían a abordar otro problema relacionado. España figura entre los países con las tasas de fecundidad más bajas y también entre aquellos donde las mujeres tienen el primer hijo con más edad. Al mismo tiempo, España solo destina la mitad de la media estatal de los países de la UE-27 a prestaciones familiares y por hijos.

Los beneficios obtenidos en ingresos fiscales (y en producción económica) como resultado de una mayor participación laboral femenina pueden compensar los costes de estas políticas dependiendo de cómo reaccionen las mujeres a su implementación. Para el caso de España, Nollenberger y Rodríguez-Planas (2015) demuestran que ofrecer servicios de guardería pública y a jornada completa a los niños de tres años ha incrementado la oferta laboral de las mujeres en casi un 10 %, pero que únicamente el 20-25 % del coste de prestación de un mayor servicio público de guardería es cubierto por los impuestos de la renta y sobre la nómina y por las cotizaciones a la seguridad social que genera el incremento del empleo de las madres. Sin embargo, ello no significa que estas políticas resulten ineficientes, ya que pueden aportar otros beneficios como el incremento de la tasa de fecundidad y, en el caso de la provisión pública y gratuita de servicios de guardería de alta calidad, se ha demostrado que mejoran los resultados educativos de los niños (Felfe et al., 2015).

Este informe se estructura del modo siguiente. En el apartado 2 revisamos las brechas de género en el mercado laboral español en los últimos quince años. En el apartado 3 analizamos con más detalle cómo repercute la paternidad y maternidad en los indicadores del mercado laboral de hombres y mujeres. El apartado 4 se dedica a repasar la evidencia existente sobre las políticas de familia y su incidencia en el empleo femenino y en la fecundidad. El apartado 5 recoge las conclusiones de este estudio.

2. Brechas de género en el mercado laboral español en las últimas décadas

En este apartado documentamos la evolución de cuatro importantes indicadores del mercado laboral para hombres y mujeres en edad laboral en España. La figura 3 ilustra, de forma separada para hombres y mujeres, sus tasas de participación y de desempleo en los últimos quince años, así como la proporción de hombres y mujeres que trabajan con contratos temporales y a tiempo parcial.

El incremento de la tasa de participación femenina iniciado varias décadas atrás se mantuvo hasta principios de la segunda década de este siglo, cuando casi el 70 % de las mujeres en edad laboral se encontraban activas en el mercado de trabajo, pero desde entonces la tasa de participación se ha estancado. Si la ratio de participación entre hombres y mujeres de la figura 1 ha seguido mostrando una ligera convergencia en los últimos siete años es porque la participación masculina se ha ido reduciendo desde principios de esa década.

La tasa de desempleo femenino se situaba en el 13 % a principios del período analizado, es decir: en 2005. Entonces era un 5 % superior a la masculina. Los años de la Gran Recesión en España, caracterizados por una gran destrucción de puestos de trabajo en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como el de la construcción, redujo prácticamente a cero la brecha de género en la tasa de desempleo. Las tasas de paro de hombres y mujeres se incrementaron espectacularmente hasta situarse en el 25 % en 2013. Sin embargo, a medida que la economía empezaba a recuperarse, el desempleo masculino fue decreciendo a un mayor ritmo. A finales de 2019, el desempleo femenino había subido hasta el 16 %, tres puntos porcentuales más que el masculino.

Las mujeres trabajadoras han tenido unos contratos de trabajo más inseguros en los últimos quince años, con la excepción de un período muy breve de tiempo durante la recuperación económica de 2014 y 2015, cuando desapareció la brecha de género en las tasas de empleo temporal. Transcurrido ese período, la brecha de género se ha ido ampliando de nuevo. A finales de 2019, el 27 % de las mujeres (el 25 % de los hombres) tenían contratos temporales.

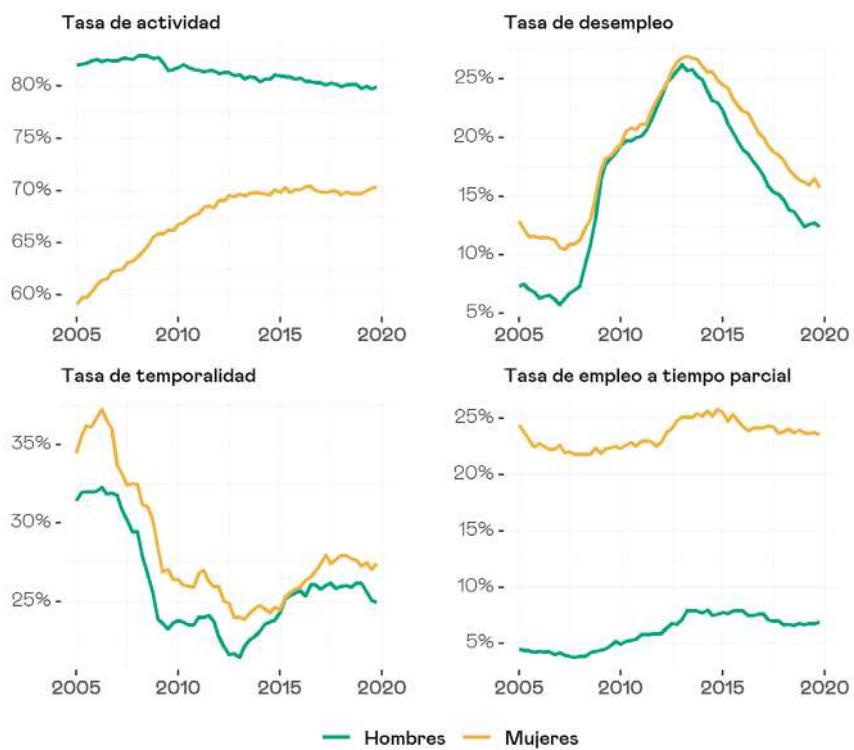
Sin embargo, la mayor brecha de género que se observa en los cuatro indicadores representados en la figura 3 es la que se da en la proporción de trabajadores con empleos a tiempo parcial: mientras que, durante ese período, más del 20 % de las mujeres trabajan a media jornada, este porcentaje nunca llega al 10 % en el caso de los hombres. En general, la brecha de género en los contratos a tiempo parcial se ha mantenido estable. Como podremos ver en el apartado siguiente, es muy poco probable que ello sea debido únicamente a diferentes preferencias entre hombres y mujeres.

Figura 3.

Indicadores del mercado de trabajo para hombres y mujeres (2005-2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) | EsadeEcPol

Notas: Series ajustadas estacionalmente del primer trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2019. Muestra de todas las personas que forman parte de la población en edad laboral (de 15 a 64 años). Las tasas de participación se calculan como la población activa total (empleada y desempleada) sobre el total de la población en edad laboral. Las tasas de desempleo se calculan como el número total de desempleados sobre el número total de población activa. Los contratos temporales muestran el porcentaje de personas con un contrato temporal entre todos los empleados. Las tasas de empleo a tiempo parcial indican el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial entre todas las que trabajan. Todas las variables se derivan con ponderaciones transversales.

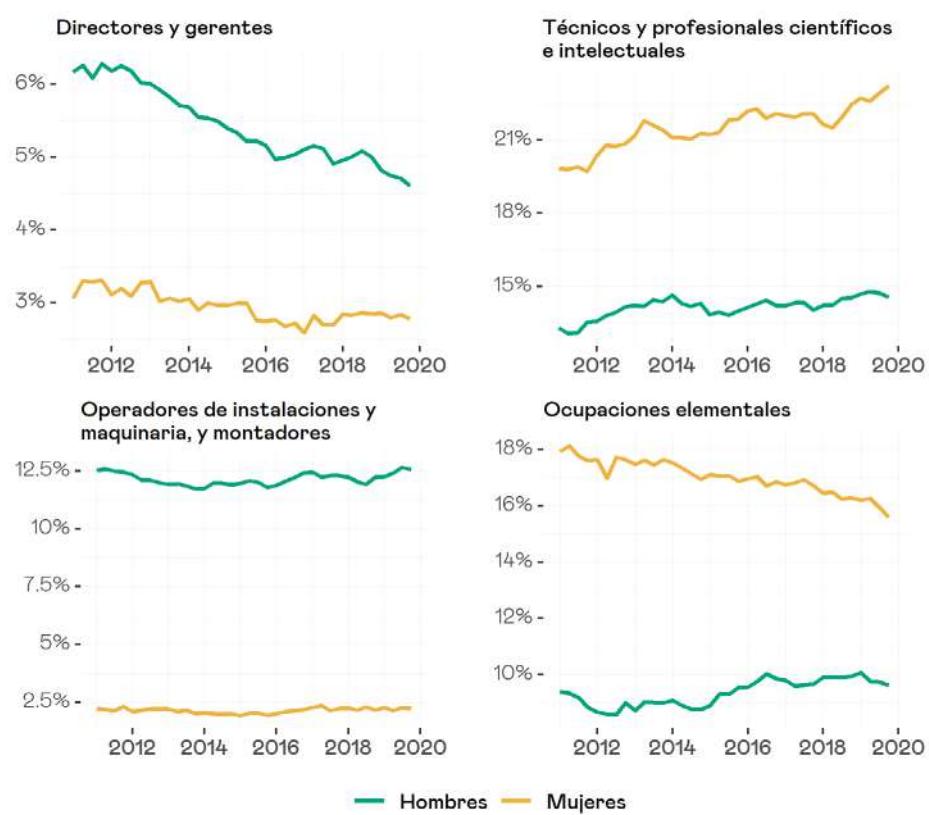


A continuación analizamos la evolución de la proporción de hombres y mujeres empleados en las dos ocupaciones de mayor cualificación (directores y profesionales, respectivamente) y en las dos de menor cualificación (operadores de instalaciones y maquinaria, y ocupaciones elementales, respectivamente) (v. figura 4). Debido a una interrupción en la serie, estos gráficos solo muestran datos a partir de 2011. Un poco más del 3 % de las mujeres empleadas trabajaban como directoras o gerentes a principios de la segunda década del nuevo siglo, mientras que este porcentaje se situó entre el 6 y el 4,5 % en el caso de los hombres durante el mismo período. De hecho, la tasa de mujeres empleadas en esta categoría cae hasta situarse por debajo del 3 % a partir de 2015. Los indicadores de la brecha de género en este caso pueden inducir a error, porque la proporción de hombres directores o gerentes ha experimentado un descenso constante desde principios de 2010. En cambio, la proporción de hombres y mujeres empleados como profesionales (p. ej., ingenieros, profesores, doctores o abogados) ha aumentado en la última década, y este incremento ha sido mayor en el caso de las mujeres. Este es el único indicador analizado donde las mujeres presentan ventaja: existe una gran brecha de género a favor de las mujeres, que se ha ido ampliando a lo largo de la última década.

En cuanto a las dos ocupaciones de menor cualificación la de operadores de instalaciones y maquinaria emplea relativamente a más hombres que mujeres (un 12,5 % frente a un 2,5 %). La brecha de género es de unos 10 puntos porcentuales a favor de los hombres y se ha mantenido estable a lo largo de la última década. Esta situación se revierte en el caso de las ocupaciones elementales (como personal de limpieza, trabajadores domésticos, recolectores de residuos o personas que trabajan en la preparación de alimentos), con un 18 % de mujeres empleadas en 2011, frente al 9 % de hombres. La brecha a favor de las mujeres se ha reducido, básicamente porque son menos las mujeres que trabajan en estas ocupaciones (un 16 %) al final del período.

Figura 4.

Porcentaje de empleados en ocupaciones de alta y baja cualificación (2011-2019)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) | EsadeEcPol

Notas: Series ajustadas estacionalmente del primer trimestre de 2011 al cuarto trimestre de 2019. Las variables indican el porcentaje de personas que trabajan en las ocupaciones especificadas según la CNO-11 sobre el número total de personas empleadas por género. Todas las variables se derivan con ponderaciones transversales.

3. La maternidad y el mercado laboral español

Varios artículos recientes de la literatura académica muestran que las diferencias de participación laboral, horas e ingresos entre hombres y mujeres aparecen y aumentan tras la llegada de los hijos. Por ejemplo, utilizando datos administrativos de Dinamarca, Kleven *et al.* (2019) demuestran que existe una penalización para las mujeres por el hecho de tener hijos: la llegada de los hijos crea una brecha de género de largo plazo en los ingresos de cerca del 20 %. Esto se explica por una cantidad menor de horas trabajadas, así como una menor participación laboral y menores salarios. En España, De Quinto, Hospido y Sanz (2020) concluyen que, transcurrido el primer año desde el nacimiento del primer hijo o hija, los ingresos de la madre caen un 11 %, mientras que los del padre no varían, y que este porcentaje asciende hasta el 28 % diez años después. Esta caída parece que viene impulsada por aquellas mujeres que pasan a trabajar con un contrato a tiempo parcial.

Siguiendo estas aportaciones de la literatura académica, en este apartado se ofrece una visión general de la evolución de las brechas de género en los principales indicadores descritos anteriormente para el caso de las personas que tienen hijos menores de 15 años y para las personas que no tienen hijos. Nos centramos en los hombres y las mujeres de 25 a 54 años, para evitar capturar diferencias de género relacionadas con la participación en el sistema educativo o jubilación. En la figura 5 mostramos la ratio entre las tasas femeninas y las masculinas. Así, el eje Y (*eje vertical*) reflejaría cuantas veces mayor es un indicador para las mujeres con respecto a los hombres.

El mensaje que se desprende de la figura 5 es similar para los distintos indicadores. En primer lugar, las mujeres sin hijos prácticamente han alcanzado la convergencia con los hombres en términos de participación laboral (la ratio de la tasa de participación femenina con respecto a la masculina es cercana a 1 para el caso de las personas trabajadoras sin hijos). Esto no es así para las mujeres con hijos menores de 15 años: a finales de la segunda década del nuevo siglo, apenas trabajaban 80 mujeres por cada 100 hombres con hijos menores de 15 años.

La situación es similar al analizar las tasas de desempleo: para personas sin hijos, la ratio de desempleo de las mujeres con respecto a la de los hombres fluctúa en torno a 1, lo cual supone unas diferencias de género muy pequeñas. Por contra, las mujeres con niños menores de 15 años tenían una probabilidad casi tres veces mayor de estar desempleadas al principio del período. La Gran Recesión hizo caer la ratio hasta 1,5, pero a medida que se iba reactivando la economía empezó a aumentar de nuevo, de modo que, a finales de la segunda década de este siglo, las mujeres con hijos menores de 15 años tenían una probabilidad dos veces mayor de estar desempleadas que los hombres con hijos de la misma edad.

Desde principios de esta última década, las mujeres sin hijos tienen una probabilidad un 10 % mayor de estar empleadas con contratos laborales más inseguros –contratos temporales o de duración determinada– que los hombres sin hijos. Esta brecha aumenta de nuevo para las mujeres con hijos menores de 15 años: con la excepción de un breve período en 2015, las mujeres tienen una probabilidad entre un 20 y un 30 % mayor de estar empleadas con contratos temporales que los hombres con hijos de la misma edad.

Las diferencias más marcadas se observan en el porcentaje de empleo a tiempo parcial, donde incluso las mujeres sin hijos tienen una probabilidad más de dos veces mayor (2,5) de estar trabajando a tiempo parcial. Es muy poco probable que estas diferencias respondan únicamente a distintas preferencias entre hombres y mujeres: el 74 % de las mujeres sin hijos que están trabajando a tiempo parcial quisieran trabajar más horas. Este porcentaje es muy similar al de los hombres sin hijos que trabajan a tiempo parcial (76 %). Para las mujeres sin hijos, la ratio de la tasa de empleo a tiempo parcial con respecto a la de los hombres indica que ellas tienen una probabilidad 15 veces mayor de estar empleadas a media jornada en los primeros cinco años de la serie. El valor de esta ratio baja a partir de entonces y llega a un mínimo en 2015, para volver a subir después. A finales de la segunda década de este siglo, las mujeres con hijos menores de 15 años tienen una probabilidad mas de 7 veces mayor (7,5) de estar empleadas a tiempo parcial que los hombres con hijos de la misma edad. La proporción de mujeres con hijos que trabajan a media jornada pero quisieran trabajar más horas es menor que para las personas sin hijos. Sin embargo, el porcentaje de las que quisieran hacerlo no es nada despreciable: más de un tercio de las madres con hijos menores de 5 años que están trabajando a tiempo parcial quisieran trabajar más horas. Este porcentaje asciende a más de la mitad de las madres que trabajan a tiempo parcial y tienen hijos de 5 a 15 años (v. figura 6a). Los hijos son la principal razón que lleva a las mujeres con hijos menores de 5 años a trabajar a tiempo parcial: el 46 % de las madres con hijos de 5 años o menos afirman que están trabajando a media jornada para cuidar de los hijos o de adultos dependientes, mientras que este porcentaje es de apenas el 13 % en el caso de los padres con hijos de la misma edad (v. figura 6b).

La figura 7 muestra la ratio entre mujeres y hombres con empleos den la ocupación de directores y gerentes, para dos categorías distintas: personas con hijos de 0 a 15 años y personas que no tienen hijos. En cuanto a las personas sin hijos, hay 7 mujeres empleadas como directoras/gerentes por cada diez hombres empleados en esta categoría profesional. La proporción bajo a 5 mujeres por cada 10 hombres para las personas con hijos menores de 15 años. (con ligeros incrementos en los dos últimos años).

Resumiendo, y pese a aportar únicamente evidencia gráfica, la descripción que se ofrece es similar a la reflejada en las conclusiones de otros estudios que aportan también evidencias causales: parece las mujeres españolas sufren una penalización por el hecho de tener hijos, atendiendo a los resultados del mercado laboral, si se miden indicadores como la tasa de participación, la inseguridad laboral, las horas trabajadas y el empleo en ocupaciones del más alto nivel.

Figura 5.

Ratios mujeres/hombres en indicadores del mercado de trabajo con y sin hijos entre 0-15 años

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) | EsadeEcPol

Notas: Series ajustadas estacionalmente del primer trimestre de 2005 al cuarto trimestre de 2019. Muestra de individuos de 25 a 54 años. Las series representadas se calculan como la ratio entre la tasa femenina y la masculina para cada una de las variables en cuestión. Las tasas de participación de las mujeres se calculan como el total de la población activa sobre el total de la población en edad laboral. Las tasas de empleo a tiempo parcial muestran la proporción de individuos que trabajan a media jornada con respecto al total de la población ocupada. Las tasas de desempleo se calculan como el número total de desempleados sobre el total de la población activa. Los contratos temporales indican el porcentaje de individuos con contrato temporal entre toda la población ocupada. Todas las variables se derivan con ponderaciones transversales.

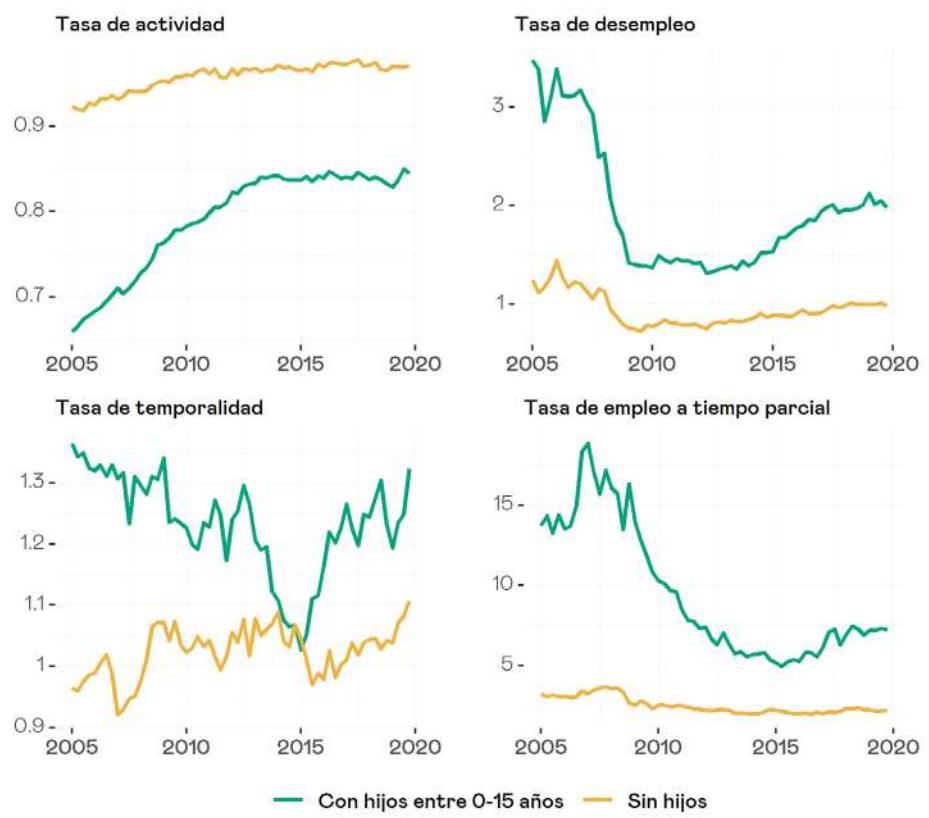
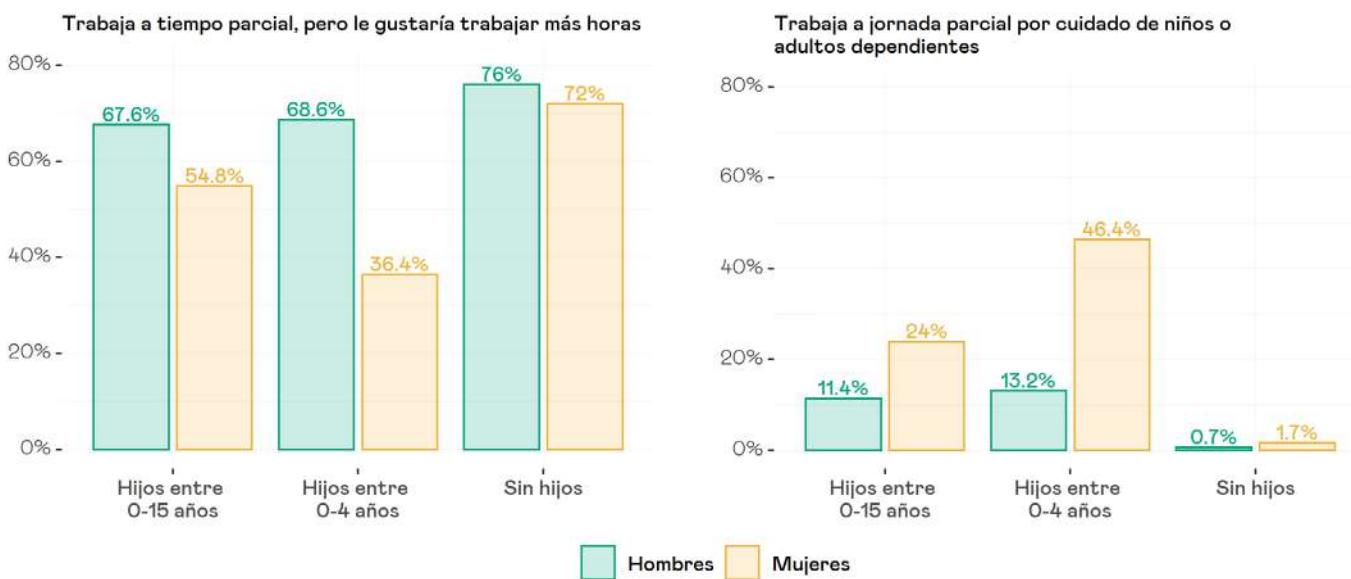


Figura 6.

Razones para trabajar a jornada parcial



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | Hupkau and Ruiz-Valenzuela (2021) | EsadeEcPol

Notes: Muestra de individuos de 25 a 54 años del cuarto trimestre de 2019. El panel de la izquierda muestra el porcentaje de individuos que trabajan a tiempo parcial pero que quisieran trabajar más horas, entre los que trabajan a tiempo parcial. El panel B muestra el porcentaje de individuos que trabajan a tiempo parcial porque tienen hijos o adultos dependientes, enfermos o personas mayores, a su cuidado. Todas las variables se derivan con ponderaciones transversales.

Figura 7.

Ratios mujeres/hombres del porcentaje de directores y gerentes con y sin hijos entre 0-15 años (2011-2019)

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) | EsadeEcPol

Notas: Series ajustadas estacionalmente del primer trimestre de 2011 al cuarto trimestre de 2019. Muestra de individuos de 25 a 54 años. Las variables muestran la ratio entre el porcentaje de hombres y de mujeres que trabajan en las ocupaciones especificadas de la CNO-11. El porcentaje de individuos que trabajan en cada una de las ocupaciones de la CNO-11 se calcula sobre el número total de individuos ocupados. Todas las variables se derivan con ponderaciones transversales.



La pandemia de la COVID-19 y las brechas de género

Los datos presentados hasta el momento no incluyen el año 2020, que se ha visto marcado por una de las recesiones más profundas del último siglo como consecuencia de la pandemia de la COVID-19. España ha resultado especialmente afectada por la pandemia, con unos elevados costes tanto en vidas humanas como económicos.¹ En general, las mujeres se han visto más afectadas por las pérdidas de empleo o por los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Según datos de la EPA, en el último trimestre de 2020, la tasa de empleo femenino cayó casi 3 puntos porcentuales, mientras que en el caso de los hombres el descenso fue de menos de 2 puntos porcentuales. Entre abril y junio de 2020, el 18,3 % de los hombres que trabajaban estaban en ERTE, mientras que, en el caso de las mujeres, este porcentaje ascendía hasta el 20,5 de las mujeres trabajadoras.

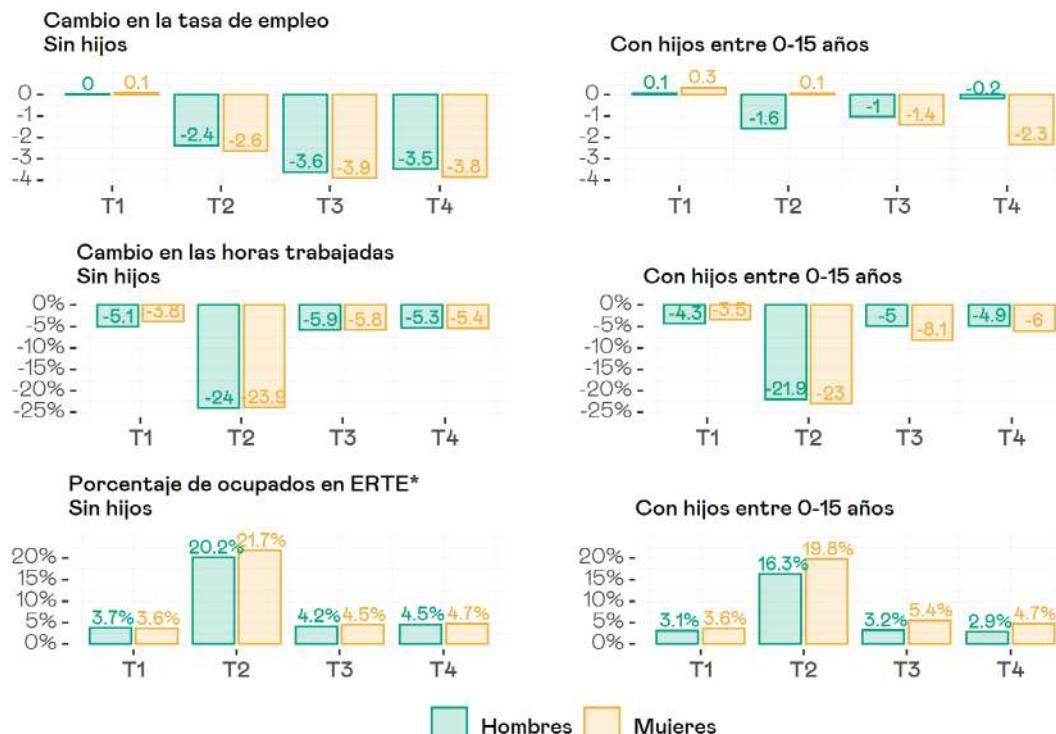
Las diferencias de género en el impacto de la crisis de la COVID-19 se amplían si se observan por separado a las personas con y sin hijos. La figura 8 muestra los resultados del mercado laboral durante la pandemia de la COVID-19 para las personas de 25 a 54 años, por género y en función de si tienen hijos de 0 a 15 años (panel de la derecha) o no tienen hijos (panel de la izquierda). Tanto la tasa de empleo como el número de horas trabajadas a la semana cayeron en una proporción similar entre 2019 y 2020 en el caso de los hombres y de las mujeres sin hijos. En cambio, para las personas con hijos la imagen es muy distinta: en el último trimestre de 2020, la tasa de empleo de los hombres con hijos recuperó el nivel de 2019, mientras

¹ Se estima que el PIB ha caído un 11 % en 2020 y que el desempleo ha pasado del 13,8 % en el último trimestre de 2019 al 16,1 % en el último trimestre de 2020.

que en el caso de las mujeres caía 2,4 puntos porcentuales. Asimismo, el 16 % de los hombres con hijos se hallaban en ERTE entre abril y junio de 2020, mientras que, en el caso de las mujeres con hijos, este porcentaje llegaba casi al 20 %.

Las brechas de género en el impacto de la COVID-19 sobre el mercado laboral en el caso de las personas con hijos podrían reforzar una dinámica ya presente a lo largo de varias décadas. La característica excepcional de esta crisis –el cierre de las guarderías y de las escuelas y, a su reapertura, los períodos de confinamiento de algunas familias– ha supuesto que, además de las pérdidas de ingresos y de empleos, los padres y las madres trabajadoras se han tenido que enfrentar a importantes desafíos para combinar el trabajo con la responsabilidad del cuidado de los hijos. Utilizando datos recogidos durante la pandemia de la COVID-19, Farré *et al.* (2020) muestran que las mujeres tendieron a asumir la responsabilidad principal de la mayoría de la carga doméstica y del cuidado de los hijos, aun en el caso de que ambos progenitores estuvieran trabajando durante la cuarentena. En concreto, estiman un incremento de la brecha de género en horas al día de cuidado de los hijos en más de una hora durante la pandemia. Los datos sobre interrupciones del trabajo para cuidar de los hijos demuestran que pueden tener consecuencias negativas de larga duración sobre los ingresos de las mujeres, debido a una pérdida del capital humano (véase, por ejemplo, Schoenberg y Lusteck, 2007). Así pues, la pandemia de la COVID-19 podría tener un impacto duradero para la igualdad de género, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.

Figura 8.
Indicadores
del mercado
laboral
durante la
pandemia
del Covid-19
(2019-2020)



*Aproximación

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA | Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) ! EsadeEcPol

Notas: Muestra de individuos de 25 a 54 años, del primer trimestre de 2019 al cuarto trimestre de 2020. El cambio en la tasa de empleo se calcula como el cambio del porcentaje interanual de esta tasa en 2020 con respecto a 2019. El cambio en el número de horas trabajadas se calcula como el cambio del porcentaje interanual en 2020 con respecto a 2019. Las horas de trabajo en que los individuos en ERTE no acudieron al trabajo se cifran en cero. Los trabajadores en ERTE se calculan como el porcentaje de empleados que no trabajaron en la semana de referencia debido a un ERE/ERTE o por motivos técnicos y económicos sobre el total de empleados. Todas las variables se derivan con ponderaciones transversales.

4. Las políticas de familia y su impacto en la igualdad de género

El hecho de que los hijos parecen estar muy relacionados con la brecha de género que aún persiste en los principales indicadores laborales plantea la cuestión de qué puede hacerse para reducir esta “penalización de la maternidad” (*“motherhood penalty”*). Recientemente, numerosos países han introducido cambios en sus políticas de familia con el objetivo explícito de reducir la desigualdad de género asociada a la maternidad. El primer grupo de estas políticas son los permisos por paternidad (la llamada “cuota para los padres”), que son períodos de permiso por paternidad no transferibles para el disfrute los nuevos padres. Se piensa que estas políticas pueden fomentar una distribución más igualitaria del cuidado de los hijos en el hogar, así como un cambio en las normas (o costumbres) de género tradicionales. Además, pueden facilitar la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo tras la maternidad y reducir los posibles sesgos que puedan tener los empleadores a la hora de contratar a mujeres en edad de tener hijos (Dunatchik y Özcan, 2020).

En los últimos trece años la baja de paternidad ha incrementado de forma importante en España. Así, mientras entre 2007 y 2017 los padres solo disfrutaban de dos semanas de permiso remunerado, entre 2017 y 2021 ha aumentado gradualmente hasta las 16 semanas. También otros países han aprobado extensiones de los permisos por paternidad en las últimas décadas (p. ej., Suecia y Noruega), en ocasiones acompañados de incentivos explícitos para los padres para que se acojan a estos beneficios, como un aumento del derecho a la baja parental en general si tanto la madre como el padre acceden a solicitar sus respectivos permisos de paternidad y maternidad en un porcentaje suficiente (Alemania).

Los datos empíricos relativos a los efectos de estas políticas son dispares, pero los estudios más recientes apuntan efectos laborales positivos para las mujeres. Por ejemplo, Farré y González (2019) demuestran que la introducción del permiso de paternidad de dos semanas en España en 2007 aumentó la probabilidad de que la mujer se reincorpore al trabajo al cabo de seis y doce meses después del parto. Esto tiene un efecto positivo en los ingresos de los dos años siguientes al parto, al tiempo que facilita una mayor implicación de ambos progenitores en la crianza de los hijos. Por su parte, Dunatchik y Özcan (2020) analizan la introducción de las cinco semanas de permiso de paternidad no transferible en 2006 en Quebec (Canadá) y concluyen que ha incrementado la participación de las madres en el mercado de trabajo y la probabilidad de que las madres trabajen a tiempo completo en los tres años siguientes al parto. Además, esta política ha contribuido a aumentar el tiempo que los padres dedican a la actividad doméstica no remunerada (Patnaik, 2019). Otros estudios también observan que incrementos de los permisos de paternidad han llevado a compartir mejor la responsabilidad del cuidado de los hijos en el hogar: a propósito de la política introducida en Alemania, consistente en otorgar un permiso adicional si los padres comparten algunos de sus permisos por el nacimiento de un hijo, Büning (2015) observa que los padres han incrementado el tiempo que pasan con sus hijos y han reducido el tiempo que dedican al trabajo. Esta política ha tenido un efecto positivo en las tasas de empleo de las mujeres, en su continuidad laboral y en la calidad de su trabajo (Kluve y Schmitz, 2018).

Otro grupo de políticas de familia se ha centrado en las ayudas financieras, consistentes en subsidios para el cuidado infantil o en créditos fiscales. Con respecto al primer tipo de políticas, González (2013) señala un efecto negativo a corto plazo en la oferta laboral de la madre tras la introducción del “cheque bebé” en España. Magda *et al.* (2020) concluyen que la introducción de un beneficio universal por el segundo hijo y sucesivos en Polonia redujo la participación de las madres en el mercado de trabajo, especialmente entre las mujeres con niveles educativos más bajos. Asakawa y Sasaki (2020) observaron que la reducción de los beneficios por hijo en Japón incrementaba la tasa de participación laboral de las mujeres con hijos pequeños. Esto señala que la introducción de un subsidio universal por hijo tiene un efecto sobre la renta que afecta negativamente a la oferta laboral de las madres. Con respecto a los créditos fiscales o subsidios para madres trabajadoras, Bastian y Lochner (2020), Bastian (2020) y Hoynes *et al.* (2015) muestran que la introducción o la ampliación del Crédito Tributario por Ingresos del Trabajo o *Earned Income Tax Credit* (EITC) en los Estados Unidos ha tenido un efecto positivo en el empleo de las madres. Shirley (2020) observa un efecto similar, aunque concentrado en las mujeres que no están casadas y con niveles educativos bajos.

El tercer grupo de políticas se refiere al coste del cuidado de los hijos. Rebajar o subvencionar el coste de los servicios de guardería suele tener un impacto positivo en la permanencia de la madre en el mercado laboral (Haeck *et al.*, 2015; Bettendorf *et al.*, 2015; Nollenberger y Rodríguez-Planas, 2015; Bick, 2016; Müller y Wrohlich, 2020). Sin embargo, la magnitud de este efecto varía en función del coste inicial de los servicios de guardería en cada país. En caso de enfrentarse a unos costes iniciales bajos, Givord y Marbot (2015) muestran que la introducción de una subvención importante en los servicios de guardería en Francia solo ha incrementado de forma marginal la participación de las madres en el mercado laboral. Analizando datos de varios países, la OCDE (2018) concluye que los mayores niveles de escolarización de los niños de menos de 3 años se relacionan con unas tasas más altas de empleo de las madres. Este informe también señala que en los países en que los niños de 0 a 3 años pasan más tiempo en las guarderías, la proporción de empleos a tiempo parcial entre las mujeres trabajadoras es inferior.

En el caso de España, el nivel de participación en programas de educación de primera infancia para los niños de 0 a 3 años era del 38 % en 2014, muy cerca de la media de la OCDE, que se situaba en el 34 % (OCDE, 2017). Sin embargo, el gasto público en prestaciones familiares y por hijos es comparativamente inferior. En la figura 9, se observa que España solo dedica el 1,3 % del PIB a estas políticas, mientras que la media de la UE-27 es del 2,2 %. Los costes estimados de guardería para dos hijos de 2 y 3 años representan cerca del 25 % de los ingresos de los hogares españoles con dos asalariados, un porcentaje similar a la media de la OCDE, que se sitúa justo por debajo del 30 % (OCDE, 2018). Tanto la evidencia existente sobre el impacto de la reducción de los costes del cuidado de los hijos como el nivel actual de inversión en este ámbito en España indican que es posible, mediante estas políticas, mejorar la participación laboral de las mujeres y, en especial, incrementar las tasas de empleo a jornada completa.

Tabla 1.

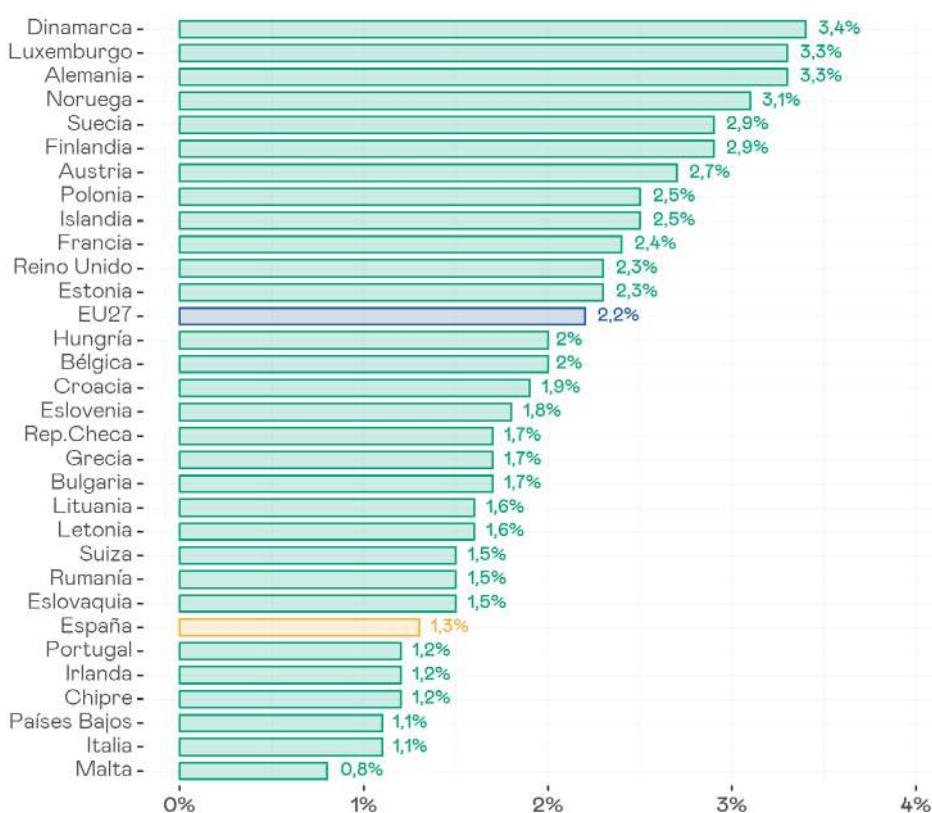
Las políticas de familia y su impacto en los resultados del empleo de las mujeres y en la fecundidad

Tipo de política	Ejemplos	Objetivo	Efecto sobre el empleo de las madres	Efecto sobre la fecundidad
Baja parental	Baja por maternidad	Incrementar la flexibilidad	Evidencia mixta <i>Efecto negativo a corto plazo en Lalive y Zweimüller (2009), Schönberg y Ludsteck (2014), Bergemann and Riphahn (2015), Ginja et al. (2020)</i>	Evidencia mixta <i>Efecto positivo en Lalive y Zweimüller (2011), Malkova (2018), Raute (2019)</i>
	Baja por paternidad	Promover la implicación del padre en el cuidado de los hijos	 En general, se encuentran efectos positivos en bajas de duración moderada (Olivetti y Petrongolo, 2017), mientras que las bajas de larga duración pueden ser perjudiciales. En el largo plazo, las políticas de baja parental no han demostrado tener efectos significativos sobre el empleo y los ingresos de las madres (Kleven et al., 2020)	 Efecto negativo en Farré y González (2019)
	Baja parental		 <i>Efecto positivo en Farré y González (2019), Byker (2016), Dunatchik y Özcan (2020), Kluge y Schmitz (2018)</i>	
Asistencia financiera	Prestaciones económicas por hijo	Fomentar la natalidad	Evidencia mixta <i>Efecto negativo en González (2013), Magda et al. (2020)</i>	Efecto positivo González (2013), González y Trommlerová (2020), Sorvachev y Yakovlev (2020), Cohen et al. (2013), Bastian (2018)
	Beneficios o Créditos fiscales por hijo	Promover el empleo y reducir la pobreza	 <i>Efecto positivo en Hoynes et al. (2015), Bastian (2020), Bastian y Lochner (2020)</i> <i>No significativo en Milligan y Stabile (2009)</i>	 <i>No significativo en Riphahn y Wiynck (2017)</i>
Guarderías gratuitas o subvencionadas	Educación pública 0-3 años	Favorecer la adhesión al mercado laboral	Efecto positivo Haeck et al. (2015), Bettendorft et al. (2015), Nollenberger y Rodríguez-Planas (2015), Müller y Wrohlich (2020)	Evidencia mixta <i>Efecto positivo en Bauernschuster et al. (2016), Olivetti y Petrongolo (2017)</i>
	Cheque guardería			 <i>Efecto neutro en Nollenberger y Rodríguez-Planas (2015), Bick (2016)</i>

Ante el descenso de las tasas de fecundidad en la mayoría de países desarrollados, las políticas de familia se han usado de forma recurrente para tratar de aumentar la natalidad. Con solo 1,2 partos por mujer en 2018, España es uno de los países europeos con las tasas de fecundidad más bajas (v. figura 10). Además, las mujeres tienen su primer hijo a los 34 años por término medio, mientras que la media de la UE-27 se sitúa un poco por encima de los 31. Algunas de las políticas reseñadas más arriba han demostrado tener efectos positivos en los resultados del mercado laboral para las mujeres, pero a veces tienen efectos negativos sobre la fecundidad (y viceversa). Por una parte, el incremento de los permisos por paternidad en España, analizado por Farré y González (2019), ha reducido la probabilidad de tener más hijos. Por otra parte, las políticas que afectan negativamente a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como las ampliaciones de los permisos por maternidad o unas prestaciones más generosas por hijo, incrementan la fecundidad.

En la tabla 1, se resumen los datos disponibles más recientes sobre los efectos de los diferentes tipos de políticas de familia sobre el empleo de las madres y sobre la fecundidad. En general, la evidencia empírica apunta que las políticas que facilitan ser una madre trabajadora, como los incentivos financieros en forma de créditos fiscales para las madres que trabajan y los servicios de guardería subvencionados o gratuitos para los hijos más pequeños, incrementan la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y también la fecundidad. Parece, pues, que una mayor inversión en estas políticas contribuiría a reducir la penalización de la maternidad y, al mismo tiempo, incrementaría la tasa de fecundidad.

Figura 9.
Gasto público
en presentaciones
para familias y niños
en porcentaje de PIB
(2018)

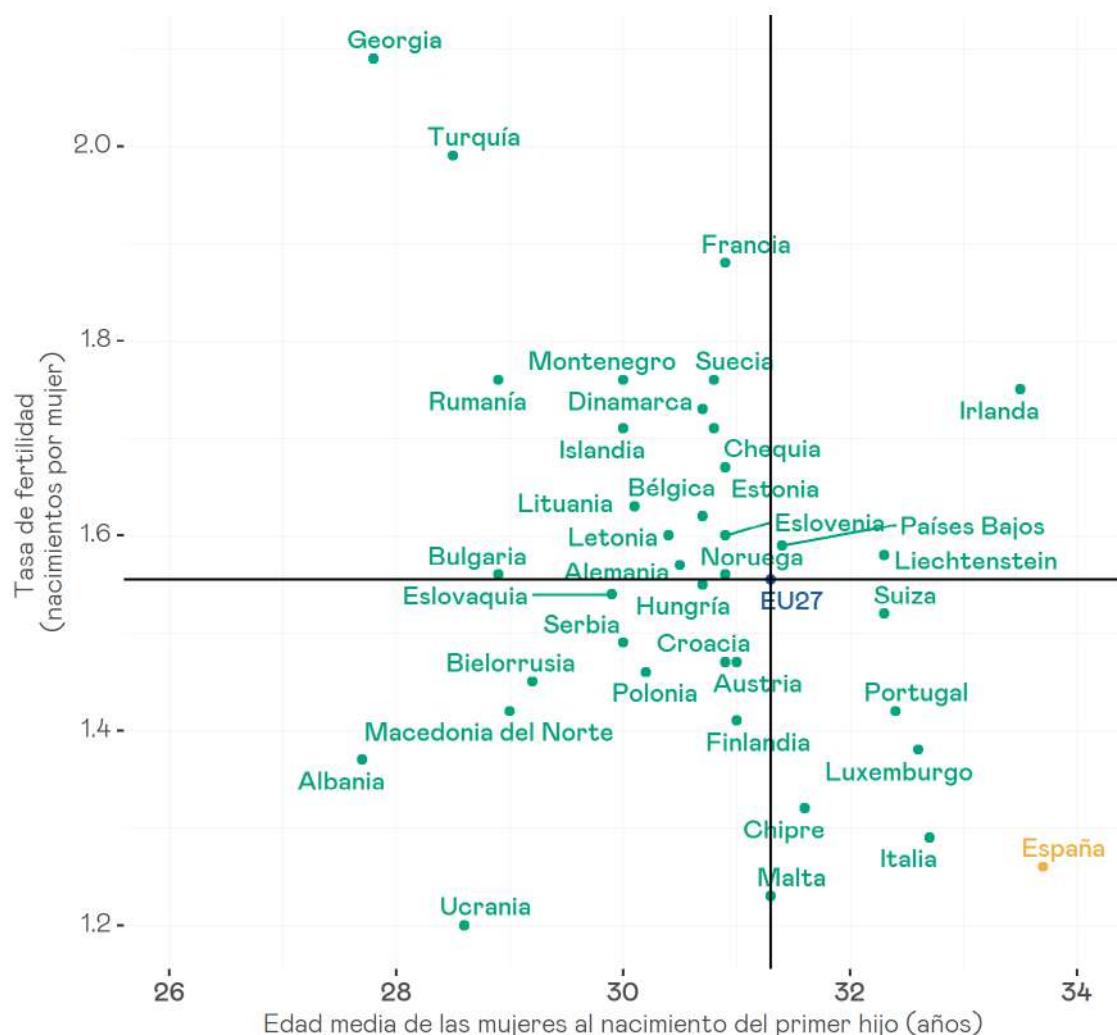


Fuente: Eurostat. Social Protection Expenditure | Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) ! EsadeEcPol

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/spr_exp_sum/default/table?lang=en

Notas: Según el documento *Manual and User Guidelines* de ESSPROS (European System of Integrated Social Protection Statistics), el gasto en prestaciones familiares y por niño incluye prestaciones monetarias (prestación de mantenimiento de la renta en caso de parto prematuro, asignación por nacimiento, prestación por permiso parental, asignación familiar o por hijo y otras prestaciones monetarias) y prestaciones en especie (guarderías, alojamiento, asistencia domiciliaria y otras prestaciones en especie).

Figura 10.
Indicadores de fertilidad (2018)



Fuente: Eurostat. Social Protection Expenditure | Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2021) | EsadeEcPol
https://appssso.eurostat.ec.europa.eu/nls/show.do?dataset=earn_ses_hourly&lang=en

Notas: Gráfico extraído de "Statistics explained: fertility indicators", figura 4.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_find/default/table?lang=en.

5. Conclusiones

En los últimos 25 años, se ha producido en España una convergencia notable en la participación de los hombres y de las mujeres en el mercado laboral. En 2020, en el mercado laboral español había más de 88 mujeres en activo por cada 100 hombres, mientras que a principios de la década de los noventa solo había 50 mujeres en activo en el mercado de trabajo por cada 100 hombres. Esto significa que la ratio entre mujeres y hombres en cuanto a la participación en el mercado laboral es hoy muy similar a la de la Unión Europea. De hecho, la participación de las mujeres en el mercado laboral en España supera ya la de la Unión Europea.

Utilizando datos de la Encuesta de población activa mostramos que, pese a esta convergencia entre hombres y mujeres en las tasas de participación, las mujeres siguen estando en inferioridad en otros indicadores importantes como las tasas de desempleo, el porcentaje de mujeres con contratos temporales o a tiempo parcial y el porcentaje de mujeres en ocupaciones de alta cualificación (p. ej., directoras y gerentes). Además, la brecha de género en estos indicadores no se ha reducido demasiado en los últimos 15 años, pese a que la Gran Recesión afectó desproporcionadamente a sectores con una mayor proporción de empleo masculino: tras dicha recesión, las brechas de género se redujeron durante un tiempo. Sin embargo, con la reactivación de la economía, la brecha de género empezó a aumentar de nuevo para la mayoría de estos indicadores.

La situación se agrava en el caso de las mujeres con hijos, sea cual sea el indicador que se use. En los últimos siete años, la convergencia en las tasas de participación en el mercado laboral se ha estancado para las mujeres con hijos de menores 15. Al final de la segunda década de este siglo, las mujeres con hijos menores de 15 años tienen una probabilidad 7 veces mayor (7,5) que los hombres (con hijos de la misma edad) de trabajar con contratos a tiempo parcial, una probabilidad dos veces mayor de estar desempleadas y una probabilidad un 20 % mayor de tener un contrato temporal. Una parte de estas disparidades podría tener su origen en distintas preferencias de hombres y mujeres (especialmente entre madres y padres) con respecto al uso del tiempo. Sin embargo, los datos indican que es muy poco probable que estas preferencias, por sí solas, puedan explicar la totalidad de las diferencias observadas en los distintos indicadores laborales: más de un tercio de las mujeres con hijos de menos de 5 años de edad y más de la mitad de las que tienen hijos de 5 a 15 años y que trabajan a tiempo parcial desearían trabajar más horas. La pandemia de la COVID-19, con sus efectos desiguales sobre el mercado laboral en función del género, está contribuyendo a ampliar las brechas de género que aún persisten en la actualidad.

La revisión de la literatura sobre políticas de familia indica que hay margen para medidas bien diseñadas que ayuden a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral. Los datos disponibles muestran que unos permisos por paternidad más generosos y exclusivos, como los que

se han implementado recientemente en España, incrementan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, su empleo y sus ingresos. También se ha visto que incrementan la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos y, por tanto, tienen el potencial de reducir las brechas de género no solo en el mercado laboral, sino también en el hogar.

Las políticas que facilitan ser madre trabajadora, como los incentivos financieros en forma de créditos fiscales a las mujeres trabajadoras o los servicios de guardería gratuitos o subvencionados para los niños muy pequeños, también inciden positivamente en la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Estas políticas también contribuirían a abordar otro problema: España es uno de los países con las tasas de fecundidad más bajas y donde las mujeres tienen su primer hijo a una edad más avanzada. Además, España solo dedica aproximadamente la mitad de la media de la UE-27 en prestaciones familiares y por hijo. Una mayor inversión en estas políticas contribuiría a reducir la penalización laboral asociada a la maternidad y, al mismo tiempo, aumentaría la tasa de fecundidad.

El efecto de estas políticas sobre el bienestar dependerá de si los beneficios en términos de ingresos fiscales y de producción económica que se deriven de la mayor oferta de mano de obra femenina superan los costes de ofrecer unos servicios de guardería más asequibles y más prestaciones para los trabajadores en activo. Los datos disponibles hasta el momento demuestran que las mujeres incrementan de forma sustancial su participación en el mercado laboral y las horas de trabajo como resultado de las políticas de familia que proporcionan asistencia financiera a través de créditos fiscales o que hacen más asequibles los costes del cuidado de los hijos. Y, aun en el caso de que el mayor gasto en prestación de servicios de guardería no quede cubierto por el incremento de las aportaciones por vía de la renta, la seguridad social o los impuestos sobre las nóminas generadas por el aumento del empleo maternal, no significa que estas políticas resulten ineficientes: pueden aportar claramente otros beneficios, como el aumento de la tasa de fecundidad y, en el caso de la provisión de servicios gratuitos o más asequibles de guardería de alta calidad, mejoras en los resultados educativos de los niños en las enseñanzas primaria y secundaria.

REFERENCIAS

- Asakawa, S. and Sakaki, M. (2020): "Can Childcare Benefits Increase Maternal Employment? Evidence from Childcare Benefits Policy in Japan", *IZA Discussion Paper* No. 13589
- Bastian, J. and Lochner, L. (2020): "The EITC and Maternal Time Use: More Time Working and Less Time with Kids?", *NBER Working Papers* No. 27717.
- Bastian, J. (2020): "The Rise of Working Mothers and the 1975 Earned Income Tax Credit", *American Economic Journal: Economic Policy*, 12(3): 44-75
- Bastian, J. (2017). "Unintended Consequences? More Marriage, More Children, and the EITC", Mimeo.
- Bauernschuster, S., Hener, T. and Rainer, H. (2016): "Children of a (policy) revolution: the introduction of universal child care and its effect on fertility", *Journal of the European Economic Association*, 14(4): 975-1005
- Bettendorf, L.J.H., Jongen, E.L.W. and Muller, P. (2015): "Childcare subsidies and labour supply — Evidence from a large Dutch reform", *Labour Economics*, 36: 112-123
- Bergeman, A. and Riphahn, R. (2015): "Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave", *IZA Discussion Paper* No. 9073.
- Bick, A. (2016): "The Quantitative Role Of Child Care For Female Labor Force Participation And Fertility," *Journal of the European Economic Association*, 14(3): 639-668.
- Büning, M. (2015): "What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany", *European Sociological Review*, 31(6): 738-748
- Byker, T. (2016): "Paid Parental Leave Laws in the United States: Does Short-Duration Leave Affect Women's Labor-Force Attachment?", *American Economic Review*, 106(5): 242- 246
- Cohen, A., Dehejia, R. and Romanov, D. (2013): "Financial incentives and fertility", *The Review of Economics and Statistics*, 95(1): 1-20
- de Quinto, A., Hospido, L. and Sanz, C. (2020). "The child penalty in Spain", *Banco de España Occasional Papers* No. 2017
- Dunatchik, A. and Özcan, Berkey (2020): "Reducing mommy penalties with daddy quotas", *Journal of European Social Policy*, OnlineFirst.
- Farré, L. and González, L. (2019): "Does paternity leave reduce fertility?", *Journal of Public Economics*, 172(C): 52-66
- Felfe, C., Nollenberger, N. and N., Rodríguez-Planas, N. (2015), "Can't buy mommy's love? Universal childcare and children's long-term cognitive development", *J. Popul. Econ.*, 28 (2): 393–422.
- Ginja, R., Jans, J. and Karimi, A. (2020): "Parental Leave Benefits, Household Labor Supply, and Children's Long-Run Outcomes", *Journal of Labor Economics*, 38(1).
- Givord, P. and Marbot, C. (2015): "Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies", *Labour Economics*, 36: 99-111
- Goldin, C. (2014): "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104 (4): 1091-1119.
- González, L. (2013): "The Effect of a Universal Child Benefit on Conceptions, Abortions, and Early Maternal Labor Supply", *American Economic Journal: Economic Policy*, 5 (3): 160-188
- González, L. and Trommlerová, S. (2020). "Cash Transfers and Fertility: How the Introduction and Cancellation of a Child Benefit Affected Births and Abortions", *Barcelona GSE Working Paper* No. 1153
- Haeck, C., Lefebvre, P. and Merrigan, P. (2015): "Canadian evidence on ten years of universal preschool policies: The good and the bad," *Labour Economics*, 36(C): 137-157
- Hoynes, H., Miller, D. and Simon, D. (2015): "Income, the Earned Income Tax Credit, and Infant Health", *American Economic Journal: Economic Policy*, 7 (1): 172-211

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. and Zweimüller, J. (2020): "Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation" NBER Working Paper No. 28082

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. and Zweimüller, J. (2019): "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations", *AEA Papers and Proceedings*, 109: 122-126

Kluve, J. and Schmitz, S. (2018): "Back to Work: Parental Benefits and Mothers' Labor Market Outcomes in the Medium Run", *Industrial and Labor Relations Review*, 71(1): 143-173

Lalive, R., Schlosser, A., Steinhauer, A. and Zweimüller, R. (2014): "Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits", *The Review of Economic Studies*, 81(1): 219-265

Lalive, R. and Zweimüller, R. (2009): "How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments", *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3): 1363-1402

Malkova, O. (2018): "Can Maternity Benefits Have Long-Term Effects on Childbearing? Evidence from Soviet Russia", *The Review of Economics of Statistics*, 100(4): 691-703

Magda, I., Kielczewska, A. and Brandt, N. (2020). "The Effects of Large Universal Child Benefits on Female Labour Supply", *IZA Journal of Labor Policy*, 10(1)

Milligan, K. and Stabile, M. (2009): "Child Benefits, Maternal Employment, and Children's Health: Evidence from Canadian Child Benefit Expansions", *American Economic Review*, 99(2): 128-132

Muller, K. and Wrohlich, K. (2020): "Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare", *Labour Economics*, 62(C).

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

Olivetti, C. and Petrongolo, B. (2016): "The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries", *Annual Review of Economics*, 8:405-434

Olivetti, C. and Petrongolo, B. (2017): "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries", *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1): 205-230

Patnaik, A. (2019): "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas", *Journal of Labor Economics*, 37(4): 1009-1059

Riphahn, R. and Wiynck, F. (2017): "Fertility effects of child benefits", *Journal of Population Economics*, 30(4): 1136-1184

Schönberg, L. and Ludsteck, J. (2007): "Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap", IZA Discussion Paper No. 2699

Schönberg, L. and Ludsteck, J. (2014): "Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth", *Journal of Labor Economics*, 32(3): 469-505

Shirley, P. (2020): "First-Time Mothers and the Labor Market Effects of the Earned Income Tax Credit", *IZA Journal of Labor Policy*, 10(1).

Sorvachev, I. and Yakovlev, E. (2020): "Short- and Long-Run Effects of a Sizable Child Subsidy: Evidence from Russia," IZA Discussion Papers No. 13019.

OECD (2017), "Graph 1.3 - Enrolment rates in early childhood education and primary education, by age (2014)", in Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care, Starting Strong, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264276116-graph3-en>

OECD (2018), "How does access to early childhood education services affect the participation of women in the labour market?", Education Indicators in Focus, No. 59, OECD Publishing, Paris. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/23221ca-en>