

Penalización salarial y de Tiempo para madres trabajadoras:

Un análisis a la discriminación por maternidad

Documentos de Trabajo del Área de Estudios del Trabajo



Francisca Barriga, Carla Brega y Andrea Sato



Penalización salarial y de Tiempo para madres trabajadoras: Un análisis a la discriminación por maternidad ¹

Francisca Barriga_a Carla Brega_b Andrea Sato_c

Julio de 2021

¹Documento de trabajo Fundación SOL

a Economista UCH, investigadora Fundación SOL, correo electrónico francisca.barriga@fundacionsol.cl

b Socióloga UCH, investigadora Fundación SOL, correo electrónico carla.brega@fundacionsol.cl

c Historiadora USACH, investigadora Fundación SOL, correo electrónico andrea.sato@fundacionsol.cl

Fundación SOL / Miraflores 113, oficina 48, Santiago de Chile / Teléfono: (+562)6328141
www.fundacionsol.cl

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-No Comercial-Compartir Igual
4.0 Internacional

Esta investigación se realizó gracias al apoyo y financiamiento de Fundación Heinrich Böll. El análisis y conclusiones del informe son de absoluta responsabilidad de Fundación SOL.

 HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG



*Versión actualizada al 29 de julio de 2021

Índice

1. La Familia, el amor y la propiedad privada: La construcción de la maternidad	9
2. Maternidad: Institución vs. experiencia	11
3. La institución de la maternidad y los trabajos	12
4. Explorando los datos: ¿Existe discriminación salarial en el mercado laboral chileno para quienes tienen hijos/as?	13
5. Base de datos y modelos estadísticos para Penalización Salarial	17
5.1. Primera exploración sobre la penalización/bonificación salarial por maternidad y paternidad: Regresión Lineal	17
5.2. Exploración sobre la penalización/bonificación salarial por maternidad y paternidad con muestra corregida: Modelo de regresión con corrección por sesgo de selección (Heckman)	19
5.3. Resultados Descriptivos: Madres y Padres en contraste con mujeres y hombres sin hijos/as	20
5.4. Resultados de Penalización salarial por maternidad	21
5.4.1. Primera exploración de la penalización salarial por maternidad: Regresión Lineal .	21
5.4.2. Exploración sobre la penalización salarial por maternidad con muestra corregida: Modelo de regresión con corrección por sesgo de selección (Heckman)	23
5.4.3. Explorando la discriminación en la penalización salarial por maternidad: función de los ingresos mediante la regresión por cuantiles con corrección por sesgo de selección (Heckman)	26
5.4.4. Explorando la discriminación en la penalización salarial por maternidad: descomposición de Blinder-Oaxaca	28
5.4.5. Penalización salarial por paternidad	30
6. Base de datos y modelos estadísticos para Penalización en Uso de Tiempo	33
6.1. Resultados Descriptivos. Madres y Padres en contraste con mujeres y hombres sin hijos/as	34
6.2. Exploración empírica sobre la penalización por maternidad y paternidad: Regresión Lineal	36
7. Conclusiones	44
8. Bibliografía	47

Índice de figuras

1. Penalización Salarial promedio por Maternidad según distintas medidas de presencia de hijos/as	25
2. Penalización salarial por maternidad por cada hijo/as adicional, por cuantil de ingresos .	28

3.	Penalización Salarial promedio por Paternidad según distintas medidas de presencia de hijos/as	32
4.	Efecto de maternidad en horas semanales destinadas en Carga Global de Trabajo, según distintas medidas de presencia de hijos/as	39
5.	Efecto de paternidad en horas semanales destinadas en Carga Global de Trabajo, según distintas medidas de presencia de hijos/as	41
6.	Efecto de maternidad en horas semanales destinadas en Trabajo No Remunerado, según distintas medidas de presencia de hijos/as	43

Índice de cuadros

1.	Media y distribución de las variables clave	21
2.	Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años (MCO). CASEN 2017.	23
3.	Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años (corregido por sesgo de selección). CASEN 2017.	24
4.	Regresión condicional por cuantiles sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años (corregido por sesgo de selección). CASEN 2017	27
5.	Descomposición de Blinder-Oaxaca para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años, CASEN 2017	29
6.	Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de hombres entre 18-49 años (MCO). CASEN 2017	31
7.	Media y distribución de las variables clave	35
8.	Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre las horas semanales de Carga Global de Trabajo de mujeres entre 18-49 años (MCO). ENUT 2015	38
9.	Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre las horas semanales de Carga Global de Trabajo de hombres entre 18-49 años (MCO). ENUT 2015	40
10.	Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre las horas semanales de Trabajo No Remunerado de mujeres entre 18-49 años con dedicación exclusiva a Trabajos No Remunerados (MCO). ENUT 2015	42

Resumen Ejecutivo

- El rol de la maternidad es un constructo social y político que está basado sobre el mito del instinto maternal, profundizando la división sexual del trabajo.
- El contrato de género, que establece que las mujeres son cuidadoras y los varones proveedores construye un orden sexuado que se profundiza al momento que una mujer se convierte en madre, por todas las responsabilidades sociales vinculadas a la maternidad.
- La ausencia o presencia de las mujeres en el mundo del Trabajo Asalariado está directamente relacionado a su disponibilidad como cuidadoras dentro de sus hogares, si ellas tienen una mayor responsabilidad dentro de sus hogares, tienen menos disponibilidad para el Trabajo Asalariado.
- Existe discriminación hacia las mujeres en el mundo del trabajo. Esto se evidencia con una penalización salarial al momento del retorno de las mujeres al empleo y también en un uso intensivo del tiempo en labores de cuidados.
- Las mujeres que son madres ganan en promedio un 20,8 % menos que aquellas que no tienen hijas o hijos.
- Al controlar por características socioeconómicas (edad, si convive o no con su pareja, nivel educacional, horas de jornada laboral) se explica solo una brecha del 7,5 %; un 12,5 % es atribuible a características no observables, que se deben, en parte, a discriminación y penalización por maternidad.
- Una mujer que tiene un hijo/a de entre 0 y 17 años, gana en promedio 6,7 % menos que una mujer que no tiene hijas/os con exactamente las mismas características (similar edad, región geográfica de residencia, situación de pareja, y nivel educacional).
- Una mujer que tiene dos hijos/as gana en promedio 9 % menos (es decir, una penalización de 2,3 puntos porcentuales adicionales por el segundo hijo/a), y si tiene tres o más hijos/as gana en promedio 9,4 % menos que una mujer sin hijas/os.
- La penalización salarial por maternidad es diferente entre las mujeres de familias pobres y las de familias de ingresos medios a elevados. Las mujeres que se encuentran en el extremo inferior de la distribución de ingresos, experimentan en promedio una mayor penalización salarial por hijo adicional que las mujeres que se encuentran en el extremo superior. Estas últimas pueden tener más oportunidades para conciliar su vida laboral y familiar mediante la “desfamiliarización” del cuidado.

- Para el caso de mujeres con las mismas características (los mismos años de educación, edad, región geográfica de residencia y convivencia con su pareja), la penalización promedio por cada hijo/a adicional es del 5,6 % en el percentil 10 de ingresos (el 10 % más pobre), del 1,8 % en el percentil 50 (la mediana), y del 2,0 % en el percentil 90 (el 10 % más rico).
- Respecto al Trabajo No Remunerado (TNR), las mujeres que no tienen hijas/os, en promedio, dedican 24,3 horas semanales a labores domésticas y de cuidado, en cambio, las mujeres madres dedican 55,7 horas en TNR, lo cual significa 31,4 horas semanales de diferencia.
- Al observar la Carga Global de Trabajo (CGT), las mujeres sin hijas/os trabajan en promedio 63,9 horas a la semana, en cambio una mujer con hijas/os lo hace 87,8 horas, esto es un aumento de 23,9 horas de trabajo.
- La presencia de hijas/os en el hogar para las mujeres entre 18 y 49 años aumenta en 20,0 horas semanales la Carga Global de Trabajo con relación a las mujeres que no presentan hijas/os entre 0 y 17 años en el hogar. En esta línea por cada hija/o adicional que presenten las mujeres entre 18 y 49 años, la Carga Global de Trabajo semanal aumenta en 9,2 horas.
- Hay un efecto sobre la CGT de las mujeres al estar casadas o convivir con sus parejas en el hogar, por el sólo hecho de que una mujer conviva con su pareja aumenta entre 10 y 11 horas su CGT.
- Al observar el Trabajo No Remunerado para las mujeres que se dedican exclusivamente a estas labores, existe un efecto sobre las horas de trabajo cuando hay presencia de al menos una hija/o en el hogar. Para las mujeres de 18 a 49 años, tiene un efecto de 27,3 horas semanales de trabajo no remunerado, en comparación a aquellas mujeres de dedicación exclusiva de estas labores, pero sin hijas/os.
- Para las mujeres que solo se dedican al TNR se observa un aumento de 10,9 horas semanales por cada hija/o adicional. En esta misma línea una mujer entre 18 a 49 años con un/a hijo/a, en comparación a una sin hijas/os en el hogar, tiene un efecto por maternidad de 22,3 horas semanales adicionales destinadas al TNR.
- Para las mujeres que solo se dedican a labores domésticas, también existe un incremento importante de horas de trabajo al estar casadas o conviviendo en el mismo hogar, esta carga de horas de trabajo aumenta entre 16 y 18 horas en una semana.

Presentación

Esta investigación tiene como objetivo reflexionar en torno a la maternidad como constructo social y político; está enfocada en evidenciar las desigualdades que las mujeres que se convierten en madres enfrentan en el mundo del trabajo asalariado y en la intimidad del espacio privado. Este estudio busca fomentar la discusión en torno a las infinitas posibilidades que existen para vivir la maternidad, disputando los roles impuestos desde el sistema de acumulación capitalista y el Patriarcado. Se considera que la experiencia de maternar debe ser cuidada, respetuosa y sin discriminación, priorizando las decisiones de las mujeres en torno a las expectativas que tienen para la construcción de sus vidas.

El presente documento trata de explicar, por una parte, la penalización salarial de las mujeres madres, y por otra, la penalización en el uso del tiempo, en una estructura que las empuja a mantenerse estáticas bajo roles de género impuestos sin considerar las posibilidades de las madres fuera del esquema de cuidadoras. Es una investigación que tiene como eje principal la defensa de las distintas maternidades que se quieren vivir y de que este proceso esté libre de discriminación, especialmente para las que se reintegran al mundo del trabajo asalariado tras parir: que no sea un castigo o un mandato social inamovible la decisión de convertirse en madres.

1. La Familia, el amor y la propiedad privada: La construcción de la maternidad

Simone de Beauvoir (1949) va a plantear tempranamente que la maternidad, como se ha construido en la modernidad, responde a la naturalización que construyó la cultura patriarcal de este proceso. El Patriarcado como sistema, instaura como la base de la subjetividad femenina la maternidad como objeto de deseo y realización –personal y colectiva– para las mujeres. La maternidad como subordinación, abnegación y exclusión de la vida social es parte del relato que el Patriarcado impone sobre los cuerpos gestantes.

De Beauvoir (Beauvoir, 1981) señala que la maternidad se configura como una atadura para las mujeres ya que se construye para ellas como único destino que les permite la realización como ser social. La autora profundiza en lo que se ha llamado “instinto maternal” y cómo se construyó a partir del discurso dominante sobre las mujeres. En esta línea, De Beauvoir establece que en realidad el cuerpo de las mujeres no sólo es biológico, también es un cuerpo que se ha conformado culturalmente a partir de la imposición de roles de género, donde el rol de madre es preponderante y muchas veces subordina los demás “roles femeninos”. Las mujeres como cuidadoras, y especialmente como madres, son útiles para el sistema de acumulación capitalista y para el Patriarcado, ya que se mantiene cuidada la fuerza de trabajo sin coste de reposición gracias al trabajo gratuito y garantizado de las mujeres dentro de los hogares (Federici, 2018). Por tanto, el discurso dominante de la maternidad eleva la figura de madre por sobre la figura de mujer, estableciendo que las mujeres son seres sociales sólo cuando son madres, ya que sirven a un propósito social superior que las valida en función de su labor reproductiva y de cuidado (Beauvoir, 1981; Federici, 2004).

En esta disputa, se señala que es necesario que los cuerpos de las mujeres dejen de relacionarse directamente con la maternidad, permitiendo que ellas elijan su propio destino por fuera del discurso dominante. En esta línea, la autora señala que las mujeres son ambivalentes y heterogéneas en sus deseos y proyectos de vida, proyectos que muchas veces excluyen la maternidad como propósito y consumación del desarrollo humano femenino; la autora al señalar la ambigüedad como característica principal de la maternidad, permite pensar en horizontes donde los deseos de las mujeres sean garantizados a pesar de no estar en la línea con lo que ha construido el Patriarcado para ellas (Beauvoir, 1981) (Ferro, 1991).

Distintas autoras van a coincidir con De Beauvoir al explicar que el instinto maternal es un mito, y lo que han llamado instinto materno es en realidad un sentimiento y/o sensación que cambia dependiendo de la madre y su propia experiencia. En ese sentido, la experiencia de ser madre y vivir la maternidad se vuelve

una construcción cultural normada desde los cánones del Patriarcado y son pocas las mujeres que pueden escapar de ese designio (Tubert, 1993). Las autoras coinciden en que la construcción del instinto maternal responde a un interés de dominación, ya que el papel y rol de la mujer como madre -dentro de estos designios- la anula como agencia en los procesos sociales, manteniéndola dentro del rol que deben jugar las mujeres, garantizando la reproducción social en todas sus dimensiones (Arruzza & Bhattacharya, 2020).

En este sentido, establecen una diferencia entre lo biológico - la capacidad de gestar que existe- (Badinter, 1991) (Ferro, 1991), y su mandato social. Los cuerpos gestantes son socializados como cuerpos que desean gestar, ya que, supuestamente, es un instinto basal para la existencia femenina, por lo tanto, cualquier persona que pueda gestar desea hacerlo y debe tenerlo como objetivo dentro de su vida fortaleciendo el mito del instinto maternal casi como una pulsión natural (Ávila, 2004). Este mito inicial, luego da paso a otra red de mitos que refuerzan que cada mujer es madre en potencia y en deseo, siendo aquellos mitos que más se profundizan los de la familia nuclear heterosexual y su complementariedad – él proveedor, ella cuidadora- permitiendo la continuidad de esta estructura como base de la sociedad moderna (Juliano, 1998), garantizando la reproducción social de la fuerza de trabajo (Federici, 2004).

Al naturalizar el instinto maternal, la ideología del Patriarcado sitúa a las mujeres única y exclusivamente dentro del ámbito de la reproducción biológica y social, estableciendo una identidad que está estrechamente vinculada con la necesidad de convertirse en madres, invisibilizando el deseo o expectativas de las mujeres, ya que se integran en el relato de mujer/madre y esposa (Garay, 2008).

El mito del instinto maternal, condiciona a las mujeres a la maternidad para luego construir patrones de conducta en los cuidados que necesitará el hijo/a dentro del hogar, es parte del relato necesario para garantizar la reproducción. Es así, como la maternidad, es utilizada con fines de opresión a las mujeres, sólo por la condición biológica que existe de gestar (Ávila, 2004) y la necesidad de contar con cuidados permanentes para los hijos/as y familias.

Durante la segunda mitad del siglo XX surgen nuevas reflexiones en torno a las identidades y concepciones sobre la feminidad. Betty Friedan con su obra *La mística de la feminidad* (1968), abrió un debate para denunciar la idealización y normalización del rol de las mujeres en la sociedad contemporánea, la construcción del rol de madre cuidadora condiciona las propias expectativas de las mujeres; todas estas imposiciones lo que realmente ocultan es el aislamiento social, falta de autonomía y sumisión frente al sistema patriarcal (Friedan, 2017).

La maternidad es parte fundamental del relato cultural que establece el dispositivo que construye anhelos, expectativas y deseos colectivos que promueven la valoración social de la mujer-madre, este mito social también es ahistórico, ya que desconoce otras formaciones comunitarias y familiares previas a la modernidad, no considera que el mito de la maternidad fue fundamental para establecer la constitución

de la familia como institución basal del modelo de acumulación (Palomar Vereá, 2005). El mito del instinto maternal surge a raíz del proceso modernizador, el cual tiene como uno de sus objetivos la transformación de la familia en el núcleo de la sociedad, utilizando la emocionalidad, el cuerpo y el sentir como mecanismos de control para potenciar la reproducción social y doméstica. Es así como la construcción de la maternidad desde una óptica moderna potencia el Patriarcado y el sistema de acumulación capitalista ya que existe una intención clara de dominación a través de instalar instituciones como la maternidad y la familia en favor de un orden económico y social específico (Benería, 1995).

La imposición del rol maternal tiene efectos profundos en la vida de las mujeres, en su propia ideología, en las expectativas sobre la vida, en la jerarquía sexo-género y en las estructuras de la división sexual del Trabajo. Nancy Chodorow (1984) establece que la maternidad es el eje en el que se basa la división sexual del trabajo, y, por tanto, propone estudiar a fondo el maternaje para comprender las desigualdades que se reproducen en el mundo laboral (Chodorow, 1984).

Los papeles de cuidadora y madre, principalmente, ubican a las mujeres dentro del hogar al cargo de las labores domésticas. Autoras coinciden en que al existir hijos/as en el hogar las tareas domésticas y de cuidado aumentan, profundizando la labor de cuidados de las mujeres y anclando aún más los roles de género que se han construido socialmente. La identidad de madre y cuidadora se refuerza en un mundo moderno que busca extraer valor al más bajo costo, y para ello es fundamental la producción, la maternidad, la crianza y los cuidados, o sea el trabajo gratuito de las mujeres para toda la vida (Federici, 2004).

2. Maternidad: Institución vs. experiencia

La maternidad, como se vive y experiencia es aún un campo de disputa. Adrienne Rich (1976) va a hacer la distinción entre la maternidad como institución y la maternidad como experiencia; la autora considera que la maternidad contiene ambos significados: por una parte, está la maternidad como experiencia que se relaciona con la forma de vivir la maternidad y la relación con los hijos/as de cualquier cuerpo con la capacidad de gestar; por otra parte, existe la maternidad como institución que tiene como objetivo mantener los sistemas sociales y políticos, en los cuales las mujeres permanecen bajo el control del patriarcado, obligándolas a vivir la maternidad bajo los cánones de la familia nuclear tradicional (Rich, 1976).

Se considera que esta distinción de Rich facilita el análisis de la maternidad, ya que logra diferenciar la opresión de las mujeres a través del mandato de la maternidad como objetivo de vida y control social, de la experiencia de la propia maternidad. A pesar de que autoras más críticas han considerado que la experiencia de las mujeres en la maternidad ha sido solo controlada por el Patriarcado, hay quienes defienden que el amor y el gozo de ser madres desbarata la propia institución de la maternidad, poniendo

a las madres como agentes que disputan el orden impuesto (DiQuinzio, 1999).

La cultura patriarcal, pretende instalar una ideología en la cual las mujeres tienen como mandato el amor incondicional a los hijos/as y vivenciar la maternidad bajo las lógicas construidas socialmente. La autora considera clave darle importancia a la ambivalencia de la experiencia de la maternidad, dando espacio a sentimientos y sensaciones contradictorias frente a los hijos/as y a la propia maternidad (Chorodow, 1984). Estos sentimientos están presentes en todas las relaciones humanas, pero es, principalmente para las madres, un castigo social: la libertad en la experiencia es lo central para disputar el relato de la maternidad impuesta.

3. La institución de la maternidad y los trabajos

La división sexual del trabajo y la estructura de la familia nuclear son dimensiones fundamentales para entender cómo las mujeres se han integrado al mundo del trabajo asalariado. Las mujeres como las encargadas biológicas de parir y encargadas sociales de los cuidados deben “optar” si quedarse en casa realizando las labores de cuidado después de lo establecido legalmente o si desean volver al trabajo asalariado al finalizar el post natal (Dalla Costa, 2009). Esta decisión no es libre ya que está mediada por los aspectos culturales asociados a la maternidad y a la responsabilidad que recae sobre las mujeres cuando se convierten en madres. La decisión de retornar al empleo se vuelve, por tanto, una decisión social que implica una carga culposa sobre las mujeres que no optan por el cuidado del hogar y el recién nacido (Badinter, 1991).

La presencia – o ausencia- de las mujeres en el mundo del trabajo asalariado se vincula estrechamente con los propios ciclos de acumulación del Capital y la importancia que tienen las mujeres como las principales encargadas de los cuidados de la futura fuerza de trabajo. Como lo señala Heidi Hartmann “El status actual de las mujeres en el mercado de trabajo y la disposición actual de los empleos segregados por sexos es resultado de un largo proceso de interacción entre el patriarcado y el capitalismo” (Hartmann, 1976: 291), en esta larga interacción las mujeres priorizan su responsabilidad histórica como madres y cuidadoras subordinando sus labores como trabajadoras asalariadas. Esto evidencia que las decisiones vinculadas a la maternidad y la construcción del “instinto maternal” tienen manifestaciones directas en las decisiones de las mujeres especialmente bajo las concepciones del “contrato de género” (Balbo, 1978) en el que se asume que los varones son los encargados de proveer ingresos y las mujeres las encargadas del hogar.

En esta línea, y siguiendo la argumentación de Rich en torno a la construcción del instinto maternal se establece que las mujeres deben priorizar las actividades de cuidado, por tanto, “el volumen y la calidad de su trabajo familiar sigue condicionando a las mujeres en cuanto a su ausencia o presencia en el mercado y a las modalidades de las mismas” (Balbo, 1978: 506). Las mujeres en su calidad de

cuidadoras, si eventualmente ingresaran al trabajo asalariado sólo sería como complemento al ingreso principal masculino, es esta concepción la que condiciona la permanencia y calidad del empleo al que acceden las mujeres, especialmente las mujeres madres estableciendo importantes brechas salariales entre hombres y mujeres donde el componente discriminatorio es fundamental (Hochschild, 2008). Por tanto, el destino de las mujeres está normado no sólo en lo privado, también en lo público “[...] en última instancia, para todas las mujeres, excepto para unas pocas adineradas que pueden permitirse pagar a otras personas para que realicen el trabajo que les es asignado por su género, la decisión de su oferta de trabajo se basa en una serie de necesidades que incluye necesidades financieras, objetivos sociales de bienestar, responsabilidades no mercantiles asignadas por género e intereses personales.” (Coleman 1999: 503).

En este sentido, mientras la responsabilidad doméstica permite a los hombres tener una disponibilidad completa para emplearse, como lo exige el mercado laboral, las mujeres tienen condicionantes que determinan su participación en el espacio remunerado. Estas determinaciones tienen mucho que ver con los ciclos vitales de las mujeres, especialmente los vinculados a la fertilidad (Humphries y Rubery, 1984). Parece claro que la presencia femenina en el mercado laboral remunerado está relacionada con sus cambiantes responsabilidades domésticas y la intensidad de estas en algunos momentos de las vidas femeninas. Sin embargo, las desigualdades en el mercado no son sólo producto de una menor disponibilidad efectiva, sino también de un imaginario social que sigue conceptualizando a las mujeres como trabajadoras secundarias y, por tanto, prescindibles.

4. Explorando los datos: ¿Existe discriminación salarial en el mercado laboral chileno para quienes tienen hijos/as?

En esta sección exploramos si existe una penalización o bonificación salarial en el mercado laboral chileno según la presencia de hijos/as, tanto para mujeres como para hombres. Es común encontrar diferencias salariales entre personas con y sin hijos/as, lo que se puede entender como una brecha salarial bruta. Podemos explorar qué características visibles y medibles explican (toda o parte de) dicha brecha, como la educación, la experiencia laboral o el tipo de trabajo. Sin embargo, cuando estas diferencias en el empleo y otras características sociodemográficas observadas no pueden explicar la brecha salarial entre quienes tienen hijos/as y quienes no, es que hablamos de discriminación.

Las penalizaciones salariales en el mercado laboral se han estudiado mucho más en las economías centrales que en las periféricas; aun así, la mayoría de estudios muestra que el “costo” de tener y criar hijos recae de manera desproporcionada sobre las madres. Son las mujeres quienes todavía se hacen cargo del cuidado de los niños en la mayoría de las familias, y son ellas quienes más frecuentemente ajustan sus carreras a la vida familiar. La literatura disponible sobre penalización salarial por maternidad

identifica varios mecanismos detrás de las diferencias salariales entre mujeres con y sin hijos/as, como la pérdida de experiencia laboral, el acceso a trabajos “compatibles con la familia” pero peor pagados, y la discriminación.

En primer lugar, la pérdida de experiencia laboral se refiere a que, al tener hijos/as, las mujeres suelen ausentarse del mercado del trabajo para dedicarse (mayoritariamente) a la crianza, produciéndose interrupciones en sus trayectorias laborales. Dichas **interrupciones en las trayectorias laborales pueden tener un efecto negativo en los futuros resultados del mercado laboral (salarios)**; porque el tiempo sin trabajar puede afectar la posibilidad de que las mujeres regresen al mismo empleo que tenían antes de tener hijos/as (Anderson, Binder & Krause, 2002); y/o porque la pérdida de experiencia (aprendizaje práctico y capacitación) podría afectar la productividad al regresar al empleo (Becker, 1985). En pocas palabras, la literatura nos dice que las madres ganarán menos que otras mujeres si “pierden” tiempo (fuera del empleo) en la crianza de sus hijos (Budig & England, 2001; England, Bearak, Budig & Hodges, 2016).

En segundo lugar, **la penalización salarial puede deberse a los bajos salarios en ocupaciones “compatibles con los compromisos familiares”**. Es común que las madres se vean en la encrucijada de optar entre ocupaciones demandantes con sueldos más altos, versus horarios flexibles o trabajos que ofrecen guarderías u otras comodidades no pecuniarias. Dado que las mujeres asumen una mayor responsabilidad por el cuidado de los niños, al tener hijos/as pueden verse obligadas o decidir hacer algunos ajustes para asegurarse de que su trabajo sea compatible con la crianza y las labores del hogar (Filer, 1985). Además, el tener niños/as a cargo suele restringir las posibles horas de trabajo y la movilidad geográfica, reduciendo el conjunto de trabajos disponibles para las madres (Harkness, 2016). Como consecuencia, muchas veces las madres terminan realizando trabajos peor remunerados que los que podrían tener, porque son empleos a tiempo parcial, más flexibles, cercanos, u ofrecen otras condiciones que permiten compatibilizar un empleo remunerado con las responsabilidades domésticas y de crianza.

Por último, la literatura indica que **la penalización salarial por maternidad puede deberse a discriminación por parte de los empleadores**. En concordancia con las características de libre mercado dominantes en la actualidad, los empleadores muchas veces optan por no invertir en las mujeres debido a la posible interrupción de su empleo por un embarazo, y/o no invertir en madres porque asumen que su energía se centra en la familia y no en el empleo. Investigaciones previas han encontrado, por ejemplo, discriminación por parte de los empleadores hacia madres al momento de contratar (Correll, Benard & Paik, 2007). Por otra parte, existe también discriminación que opera de forma más solapada, basada en el estatus infravalorado que se asocia a la tarea de ser madre/cuidadora en nuestra sociedad. Las creencias arraigadas sobre el “rol de madre” pueden sesgar la evaluación de las competencias laborales de las trabajadoras, su idoneidad para puestos de autoridad y hasta su participación en el empleo remunerado (Ridgeway y Correll, 2004; Correll, Benard & Paik, 2007; Oesch, Lipps & McDonald, 2017).

En cuanto a si acaso existe una penalización salarial por paternidad, la literatura disponible indica más bien lo contrario a lo que sucede entre las mujeres: existiría una bonificación o premium salarial para los padres en comparación con los hombres sin hijos/as. Es poco común que los padres dejen de trabajar con la llegada de los hijos/as, y por lo tanto que experimenten interrupciones en sus trayectorias laborales que puedan afectar sus ingresos en el futuro. Asimismo, los padres no suelen disminuir horas de trabajo o acceder a trabajos “compatibles” con las responsabilidades de cuidado de los/as hijos/as. Por el contrario, la llegada de hijos/as puede intensificar la participación en el mercado laboral, debido al rol de proveedor que socialmente se asigna a los padres. En contraste con la discriminación encontrada por las madres en el mercado laboral, así como en comparación con hombres sin hijos/as, existe evidencia de que **los padres experimentan discriminación positiva en términos de contratación, oferta salarial, y evaluaciones de compromiso laboral** (Correll, Bernard & Paik, 2007). La paternidad es incluso percibida como un rasgo que promete lealtad a una empresa en el largo plazo (Kaufman & Uhlenberg, 2000), y acarrea mayores expectativas y confianza del empleador hacia el “hombre de familia” (Hodges & Budig, 2010).

Vale aclarar que todo lo anterior, más que con la capacidad de elección que tienen los individuos (por ejemplo, voluntad de los hombres para involucrarse con la crianza de sus hijos/as), tiene relación con que los lugares y puestos de trabajo no están diseñados bajo premisas neutrales al género (Acker, 1990). En ese sentido, podemos entender que si existe un efecto “positivo” de los hijos/as en el trabajo de los hombres, es la otra cara de una misma moneda. La **persistencia de los roles tradicionales de género afecta tanto a madres como a padres**; promoviendo que la respuesta a la llegada de un hijo/a sea una intensificación en la capacidad de ser el sostén de la familia para los hombres, mientras que para las mujeres sea una intensificación en la capacidad cuidadora.

Estudios previos

En el periodo se han realizado distintos estudios que han demostrado la brecha entre mujeres madres y no madres, también se han evidenciado las diferencias de salarios entre padres y madres, este estudio busca contribuir al debate de la penalización salarial en el país y en la región. Al examinar el panorama regional y los estudios respecto al tema se encuentra el trabajo de Piras y Ripani (2005) quienes analizaron cuatro países latinoamericanos -Perú, Bolivia, Brasil y Ecuador- y la penalización salarial por maternidad en esos territorios. En Perú y Bolivia, se observó una penalización salarial que perjudica a las mujeres; en el caso de Perú los resultados mostraron que las madres (entre 26 y 35 años) que tenían hijos menores de 7 años ganaban en promedio 20 % menos que las mujeres no madres y para Bolivia las madres (entre 14 y 25 años) con hijos menores de 7 años ganaban en promedio 44,8 % menos. Para el caso de Brasil, no se encontró penalización salarial pero sí un efecto positivo en el salario para las mujeres madres, para Ecuador no hubo resultados estadísticamente significativos, esta investigación se construyó en base un modelo Log-Lin sin corrección de sesgo de selección. En otras investigaciones (Terán & Maldonado, 2020) que se han centrado en la relación de maternidad e ingreso para el caso ecuatoriano al utilizar

la descomposición Blinder-Oaxaca con corrección del sesgo el estudio evidencia que existe una brecha salarial negativa de 37 % entre mujeres madres y no madres, esta brecha aumenta al considerar los rangos de edad de los hijos/as. Los resultados obtenidos bajo la metodología de ecuaciones mincerianas muestran que existe una penalización por maternidad de 8 % sobre el salario.

En línea con los análisis para la región y con la metodología realizada para Ecuador, Botello y López (2015) analizaron el efecto de la maternidad sobre los salarios en nueve países latinoamericanos, en este estudio la metodología utilizada fue la ecuación de Mincer con control de sesgo con la ecuación de Heckman y la descomposición de Blinder-Oaxaca. Los resultados arrojan que existe una penalidad por maternidad que varía desde un 13 % - controlado por variables observables como educación, estructura del hogar y características laborales, entre otras – hasta un 21 % cuando la madre tiene más de un hijo/a y ellos/as son menores de 5 años. Para el caso colombiano (Gutierrez, 2008) la brecha corregida por sesgo de selección es de 65,9 %², en un segundo estudio para el caso colombiano (Olarte & Peña, 2010) las autoras utilizaron la ecuación Minceriana, corrección de sesgo por Heckman y la descomposición de Blinder-Oaxaca que determinó que la brecha entre madres y no madres es de 9,4 % en promedio, número que aumenta a 18,4 % cuando los hijos/as son menores a 5 años. Sumado a lo anterior, para el caso colombiano se suma la investigación de Gómez (2016) en la cual se analizan las consecuencias de ser padres a temprana edad sobre los ingresos. Los padres y madres jóvenes, tienen una penalidad del promedio de 11,7 % en sus ingresos por hora, pero el impacto es mayor para las mujeres (12,6 %) versus los hombres con un 5,1 % de penalidad.

Para el caso del Cono Sur, en Uruguay, se utilizan datos administrativos para armar un modelo longitudinal, con este modelo experimental se estima que el impacto del salario por hora a las mujeres que se convierten en madres se ubica entre un 25 y 25 % de disminución. Al analizar el largo plazo, el impacto es entre 32 % y 42 % (Querejeta, 2020).

A nivel global, también se observan esfuerzos por analizar la penalización salarial. En España también se investigó respecto a la penalización salarial a través de Encuestas de Hogares. Molina y Montuenga (2008) encontraron que existe una penalidad salarial de hasta un 9 % por hijo/a en los ingresos de las mujeres que se convierten en madres, esta brecha salarial aumenta a medida que se incrementa el número de hijos/as dentro del hogar. Los autores consideraron que, en promedio, tener un hijo/a equivale a una pérdida de 6 % del salario, dos hijos/as significa un 13 % de pérdida salarial y con tres o más hijos/as la penalización asciende a un 15 % del salario. En Europa, también se ha analizado el caso danés, en el cual se utilizaron datos administrativos para establecer existe un 20 % de penalidad salarial para las mujeres a largo plazo (Kleven, Landais y Sjøgaard, 2018).

Por último, para el caso chileno se han hecho estudios que analizan el aumento en la informalidad femenina

²Es importante notar que las conclusiones de este estudio acotan que “el instrumento al estar correlacionado con otras variables de interés puede estar generando resultados extremos” (Gutierrez, 2008)

al convertirse en madres (Berniell, Berniell, de la Mata, Edo, & Marchionni, 2021), la informalidad explica -en parte- la brecha salarial, ya que ellas renuncian a trabajos con horarios y estructuras estrictas, renunciando también a la protección social y coartando sus expectativas de ascenso por priorizar las labores de cuidado. El estudio explica que el convertirse en madres implica una disminución de horas de empleo, e ingresos por el trabajo en el caso de las madres, además la informalidad de las mujeres madres aumenta en un 38 %.

5. Base de datos y modelos estadísticos para Penalización Salarial

Los datos utilizados en esta sección son los de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional de Chile (CASEN) de 2017. La información para esta encuesta se recopila a través de entrevistas personales, aplicadas por un encuestador en un cuestionario en papel. CASEN tiene el propósito de recopilar información periódica sobre aspectos demográficos, educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos de los hogares y la población chilena³. Como nuestro interés es analizar si existe o no una penalización salarial por maternidad y/o por paternidad, la muestra utilizada en este estudio se limita a hombres y mujeres de entre 18 y 49 años de edad que están activos/as en el mercado laboral y presentan datos válidos para todas las variables incluidas en los análisis estadísticos⁴. La muestra final (casos válidos) corresponde a 21.046 hombres y 17.998 mujeres⁵.

5.1. Primera exploración sobre la penalización/bonificación salarial por maternidad y paternidad: Regresión Lineal

En un primer acercamiento estadístico a la penalización salarial por maternidad y paternidad, utilizamos modelos de regresión de mínimos cuadrados ordinarios (OLS). Para poner a prueba si acaso tener hijos/as tiene un efecto negativo en los salarios, el modelo de regresión lineal se aplica de forma separada a mujeres y hombres, comparando mujeres sin hijos/as versus madres y hombres sin hijos/as versus padres). El modelo inicial está representado por la siguiente ecuación:

³El diseño muestral utilizado para CASEN 2017 es probabilístico, estratificado, por conglomerado (estrato) y bi-etápico, cubriendo 70.948 hogares y 216.439 individuos; su representatividad es nacional, por áreas geográficas, regiones y provincias urbanas y rurales (Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

⁴Variables: (1) Salario de la ocupación principal; (2) Tiene o no hijos/as; (3) Edad; (4) Años de escolaridad; (5) Tiene pareja y convive en un mismo hogar; (6) Región; (7) Ocupación; (8) Tipo de jornada laboral; (9) Tipo de contrato de trabajo; (10) Tamaño de la empresa donde trabaja.

⁵A menos que se indique lo contrario. En la aplicación de la corrección por sesgo de selección a las regresiones (método de Heckman), se observa un cambio en la muestra final de mujeres, lo que justamente es el objetivo de tal corrección. Este cambio es explicado en la sección correspondiente.

$$\log \text{salario}_i = \alpha + \beta_1 \cdot (\text{hijos})_i + \beta_2 \cdot (\text{demograficos})_i + \beta_3 \cdot (\text{educacionales})_i + \beta_4 \cdot (\text{laborales})_i + \epsilon_i \quad (1)$$

El resultado o la variable dependiente ($\log \text{salario}_i$) es el logaritmo natural de los ingresos por hora para cada individuo, en pesos chilenos de 2017. Para evaluar la posible penalización salarial (representada en la ecuación por el coeficiente β_1), utilizamos tres diferentes formas de medir la principal variable independiente (*hijos*). La primera especificación (*Especificación 1*) es una variable dicotómica que mide si el individuo tiene hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar (con la categoría “sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar” como referencia). La segunda especificación (*Especificación 2*) mide el número total de hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar (varía entre 0 y 10 hijos/as). La tercera especificación (*Especificación 3*) mide, usando variables dicotómicas, la presencia de uno/a, dos y tres o más hijos/as (cada una con la categoría “sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar” como referencia).

Los controles demográficos incluidos en la ecuación corresponden a la edad (y su cuadrado); la región donde reside el individuo (“Metropolitana” como referencia) y si acaso convive con su pareja en el mismo hogar independientemente de su estado civil (“Convive” como referencia). El segundo tipo de control incluido en la ecuación es educacional (medido en años de educación formal completada). Los controles laborales incluidos en la ecuación son la ocupación (“Ocupado del Sector Privado” como referencia); el tipo de contrato (“Contrato Indefinido” como referencia); la jornada laboral (“Jornada completa” como referencia); y el tamaño de la empresa para la que trabaja (“Gran empresa” como referencia).

En especial cuando se trabaja con datos secundarios provenientes de encuestas, rara vez se dispone de medidas directas de discriminación, ya sea positiva o negativa. Por esta razón, en las exploraciones estadísticas se espera que la discriminación se manifieste como un efecto residual, es decir, no explicado por las otras variables relevantes para el problema. Para comprender si acaso tener hijos/as es motivo de discriminación en el mercado laboral chileno, lo que hacemos es comparar a mujeres activas en el empleo que tienen exactamente las mismas características observables, excepto por la presencia de hijos/as. Llevamos a cabo la misma exploración entre hombres con y sin hijos/as. Entendemos que existe discriminación/bonificación por maternidad o paternidad cuando personas con similares características y en igualdad de condiciones a personas sin hijos/as, tienen salarios más bajos/más altos.

5.2. Exploración sobre la penalización/bonificación salarial por maternidad y paternidad con muestra corregida: Modelo de regresión con corrección por sesgo de selección (Heckman)

La **decisión de participar en el mercado laboral no es completamente aleatoria**. Particularmente para las mujeres, la propensión a trabajar y/o tener un salario está cruzada por diversos factores individuales no directamente observables por las encuestas (como motivaciones personales). Todos los estudios sobre brechas salariales por maternidad se enfrentan a la cuestión del ‘sesgo de selección’⁶, que puede llevar a resultados sesgados sobre el fenómeno estudiado.

La técnica más comúnmente utilizada para abordar el sesgo de selección es el método de Heckman (1979), conocido como “método de dos pasos”. Este método consiste en estimar primero, mediante una ecuación, las chances de participar o no en el mercado laboral, y luego estimar la brecha entre las mujeres con y sin hijos/as (en una segunda ecuación, incluyendo los resultados de la primera). La primera ecuación o “ecuación de selección”, se vale de instrumentos que determinan la decisión de participar o no en el mercado laboral, pero no el salario per se. La segunda, o “ecuación de resultado”, es la que muestra el efecto de tener hijos/as en los salarios. **Específicamente para la estimación de penalización salarial por maternidad, los resultados de los modelos corregidos por sesgo de selección en la muestra, por su rigurosidad, son los más relevantes.**

Siguiendo la literatura internacional, estimamos los modelos con corrección de sesgo de selección para evaluar si hay sesgos en nuestros resultados. En concreto, incluimos en nuestros modelos salariales (ecuación de resultado) las mismas variables que en los modelos OLS anteriores, con excepción de los controles laborales (por lo tanto: edad, edad al cuadrado, años de escolaridad, pareja en el hogar, región, e hijos). La ecuación de selección (estima la probabilidad de estar en el mercado laboral) incluye además la estructura de edad de los niños en el hogar, estado civil, los ingresos de la pareja y si algún miembro del hogar posee título de propiedad sobre la vivienda como variables de identificación.

Así, la ecuación de selección, que calcula la probabilidad de participar en el mercado laboral considerando los factores que pueden incidir en la elección, está representada por la siguiente ecuación:

$$p_i = \beta_0 + z_i\phi + \mu_i \quad (2)$$

Donde p_i se refiere a la probabilidad de tener un salario observado en la muestra (participar en el mercado laboral); z_i corresponde a un vector con variables explicativas que influyen directa e indirectamente

⁶Este sesgo se puede dar por diversos motivos (Grimshaw & Rubery, 2015). Por ejemplo, las mujeres con educación superior tienen un mayor potencial para ganar salarios más altos a medida que avanzan en su carrera, en comparación con otras mujeres, tienen más probabilidades de no tener hijos, de tener menos hijos y/o de permanecer en el mercado laboral por más tiempo. Otro ejemplo de sesgo es aquel que invierte la relación causal, es decir, que las mujeres con bajos ingresos y/o prospectos en el mercado laboral prefieran dedicarse a la maternidad (los ingresos conducen a la maternidad, no al revés).

en el salario observado; i.e., edad, edad al cuadrado, años de escolaridad, región (Metropolitana como referencia), estado civil (Soltero/a como referencia), ingresos de la pareja, título de propiedad sobre la vivienda (Propia como referencia), número de hijos menores de 1 año, número de hijos de 1 a 4 años, y número de hijos de 5 a 17 años. ϕ es un vector de parámetros, y μ_i representa los errores. La ecuación final corresponde a la ecuación de resultado presentada en la sección anterior incorporando la corrección de selección (utilizando λ *lambda* como inversa del ratio de Mill):

$$\begin{aligned} \log \text{salario}_i = & \beta_0 + \beta_1 \cdot (\text{hijos})_i + \\ & \beta_2 \cdot (\text{demograficos})_i + \beta_3 \cdot (\text{educacionales})_i + \\ & \beta_4 \cdot (\text{laborales})_i + \lambda t_i \theta + \epsilon_i \end{aligned} \quad (3)$$

5.3. Resultados Descriptivos: Madres y Padres en contraste con mujeres y hombres sin hijos/as

Antes de buscar explicación a las diferencias salariales entre personas con y sin hijos/as, vemos si existe tal diferencia y cuáles son las características de nuestra muestra (Cuadro 1). Entre las mujeres de la muestra (n= 17.998), el 65,6 % tiene al menos un/a hijo/a. Mientras que el 34,4 % de las mujeres no tiene hijos/as; el 34,6 % tiene un/a hijo/a; el 22,5 % tiene dos hijos/as; y el 8,5 % tiene 3 o más hijos/as. Por otra parte, la convivencia con una pareja en el hogar es mucho más común entre aquellas mujeres que tienen al menos un hijo/a (50,2 % convive con su pareja), versus aquellas que no (38,4 % convive con su pareja).

Las estadísticas descriptivas (Cuadro 1) sugieren algunas diferencias importantes en las características de las mujeres en el mercado laboral (de entre 18 y 49 años) según si tienen o no hijos/as. **En comparación con las mujeres sin hijos/as, el ingreso promedio mensual de las mujeres que tienen al menos un hijo/a es notoriamente inferior (\$543.980 promedio mensual entre las mujeres sin hijos/as versus \$462.906 entre las madres).** Además, las madres ocupadas poseen un año menos de educación promedio en comparación con las que no son madres, es más probable que trabajen en una pequeña empresa, y que trabajen sin un contrato formal.

Entre los hombres de la muestra (n = 21.046), el 57,1 % tiene al menos un/a hijo/a. El 42,9 % de los hombres no tiene hijos/as, el 28,1 % tiene un/a hijo/a; el 20,5 % tiene dos hijos/as; y el 8,5 % tiene 3 o más hijos/as. Además, la convivencia con una pareja en el hogar es mucho más común para los hombres que tienen al menos un hijo/a (77,3 % convive con su pareja), versus aquellas que no (38,4 % convive con su pareja).

Las estadísticas descriptivas sugieren también algunas diferencias importantes en las características de los

Cuadro 1: Media y distribución de las variables clave

	Mujeres entre 18 y 49 años (n=1.668.118)		Hombres entre 18 y 49 años (n=1.890.114)	
	Mujeres sin hijos/as	Mujeres con hijos/as	Hombres sin hijos/as	Hombres con hijos/as
Edad promedio (en años)	33,6	34,8	32,5	34,76
Escolaridad promedio (en años)	14,3	13,2	13,3	12,6
Convive con su pareja en el hogar	38,4 %	50,2 %	28,3 %	77,3 %
Ingreso promedio mensual en su ocupación (en pesos chilenos a 2017)	\$ 543.980	\$ 462.906	\$ 560.534	\$ 608.936
Jornada laboral				
	<i>Jornada completa</i>	81,2 %	81,4 %	85,8 %
	<i>Jornada parcial u otra</i>	18,8 %	18,6 %	14,2 %
Ocupación				
	<i>Sector Privado</i>	72,6 %	71,6 %	87,0 %
	<i>Sector Público</i>	20,7 %	20,5 %	11,4 %
	<i>Servicio doméstico</i>	6,2 %	7,2 %	0,3 %
	<i>FF.AA.</i>	0,5 %	0,7 %	1,2 %
Tipo de contrato				
	<i>Indefinido</i>	68,3 %	67,9 %	65,7 %
	<i>Plazo fijo</i>	20,3 %	19,0 %	22,6 %
	<i>Sin contrato</i>	11,4 %	13,1 %	11,7 %
Tamaño de la empresa donde trabaja				
	<i>Gran empresa (200 o más)</i>	36,8 %	34,8 %	36,2 %
	<i>Mediana empresa (entre 50 y 199)</i>	16,0 %	18,1 %	18,6 %
	<i>Pequeña empresa (entre 10 y 49)</i>	22,6 %	21,9 %	23,8 %
	<i>Microempresa (<9)</i>	24,6 %	25,2 %	21,5 %

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017, los resultados han sido ponderados.

hombres en el mercado laboral (de entre 18 y 49 años) según si tienen o no hijos/as. **En comparación con aquellos hombres sin hijos/as, el ingreso promedio mensual de los hombres que tienen al menos un hijo/a es de hecho superior (\$560.534 para los hombres sin hijos/as versus \$608.936 entre los padres).** Si bien los padres ocupados tienen en promedio un nivel educativo más bajo que aquellos hombres sin hijos/as, es más común que trabajen en una gran o mediana empresa, y menos común que trabajen sin un contrato formal.

5.4. Resultados de Penalización salarial por maternidad

5.4.1. Primera exploración de la penalización salarial por maternidad: Regresión Lineal

En primer lugar, presentamos los resultados de penalización salarial por maternidad utilizando modelos de regresión lineal (MCO). El Cuadro 2 presenta los modelos que comparan a mujeres sin hijos/as con mujeres madres. En todos los casos, tener hijos/as tiene un efecto significativo y negativo en los salarios, efecto que aumenta con el número de hijos/as.

La penalización salarial total (bruta) se estima a partir de una regresión con solo los controles demográficos (Modelo 1, Cuadro 2). Las estimaciones de modelos que también incluyen controles de escolaridad (Modelo 2, Cuadro 2) y laborales (Modelo 3, Cuadro 2), ayudan a identificar las características que contribuyen al efecto del salario total. Además, estimamos 3 especificaciones distintas, que corresponden a tres

maneras diferentes de medir la presencia de hijos/as. La primera especificación (Especificación 1, Cuadro 2) mide si la mujer tiene o no hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar (con la categoría “sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar” como referencia). La segunda especificación (Especificación 2, Cuadro 2) mide el número total de hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar (va de uno en uno y varía entre 0 y 10 hijos/as). La tercera especificación (Especificación 3, Cuadro 2) mide la presencia de uno/a, dos y tres o más hijos/as (cada una con la categoría “sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar” como referencia).

Los resultados de los modelos de regresión lineal (Cuadro 2) muestran que existe una brecha salarial total (o “bruta”) por maternidad (controlando por las características demográficas de edad, región geográfica y pareja en el hogar) para todas las mujeres, que varía según la forma en que midan los/as hijos/as en el modelo. La regresión lineal muestra que la penalización “bruta” del salario por hora es de alrededor del 15,2% por ciento para mujeres con al menos un hijo/a de entre 0 y 17 años (Especificación 1). Es en promedio 6,8% *por cada* hijos/as de entre 0 y 17 años (Especificación 2). Y es en promedio de 13% por un hijo/a de entre 0 y 17 años, de 16,7% por dos hijos/as (es decir, un 3,7% adicionales por el segundo hijo/a) y del 20,3% por tres o más hijos/as (Especificación 3).

Además, al comparar los Modelos 1 y 3, la primera especificación (Especificación 1) nos muestra que casi el 70% de la penalización salarial por maternidad resulta de diferencias de características educacionales y laborales entre madres y no madres. Sin embargo el 31,6%⁷ de la brecha salarial bruta estimada entre mujeres y mujeres madres, queda sin explicar. Al medir la penalización salarial con el número total de hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar (comparando los Modelos 1 y 3 de la Especificación 2), más del 80 por ciento de la penalización salarial por cada hijo/a resulta de diferencias de características educacionales y laborales entre madres y no madres, pero un 16,2%⁸ de la brecha salarial bruta estimada por cada hijo queda sin explicar.

Al medir la penalización salarial con la presencia de uno/a, dos y tres o más hijos/as (comparando los Modelos 1 y 3 de la Especificación 3), también podemos observar que un 38,5% o 0,05 de 0,13 puntos logarítmicos de la brecha salarial estimada por tener un hijo/a, un 35,9% o 0,06 de 0,167 puntos logarítmicos de la brecha salarial estimada por tener dos hijos/as, y un 2,5% o 0,005 de 0,203 puntos logarítmicos de la brecha salarial estimada por tener tres o más hijos/as, no se puede explicar por diferencias en las características educacionales y laborales entre madres y no madres.

⁷0,048 de 0,152 puntos logarítmicos

⁸0,011 de 0,068 puntos logarítmicos

Cuadro 2: Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años (MCO). CASEN 2017.

	Modelo 1 b (SE)	Modelo 2 b (SE)	Modelo 3 b (SE)
Especificación 1			
Presencia de hijos/as (ref.: sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar)	-0,152*** (0,010)	-0,041*** (0,009)	-0,048*** (0,009)
R cuadrado ajustado (adj. R^2)	0,1033	0,3498	0,3715
Especificación 2			
Número de hijos/as (variable continua)	-0,068*** (0,005)	-0,008 (0,004)	-0,011** (0,004)
Adj. R^2	0,1028	0,3491	0,3707
Especificación 3			
Presencia de un hijo/a (ref.: sin hijos/as)	-0,130*** (0,011)	-0,045*** (0,010)	-0,050*** (0,010)
Presencia de dos hijos/as (ref.: sin hijos/as)	-0,167*** (0,013)	-0,050*** (0,011)	-0,060*** (0,011)
Presencia de tres o más hijos/as (ref.: sin hijos/as)	-0,203*** (0,018)	0,002 (0,015)	-0,005 (0,015)
Adj. R^2	0,1042	0,3501	0,3719
Número de observaciones (N)	17998	17998	17998
Controles			
Demográficos: Edad, Edad2, Pareja en el hogar, Región	Si	Si	Si
Educativos: Años de educación	-	Si	Si
Laborales: Ocupación, Tipo de contrato, Jornada laboral, Tamaño empresa	-	-	Si

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017

5.4.2. Exploración sobre la penalización salarial por maternidad con muestra corregida: Modelo de regresión con corrección por sesgo de selección (Heckman)

A continuación, presentamos los resultados de penalización salarial por maternidad utilizando el **modelo corregido por sesgo de selección** (Cuadro 3). Corregir la muestra por sesgo de selección es necesario para evitar sesgos en nuestros cálculos porque, como se explicó antes, **la decisión de participar en el mercado laboral, particularmente para las mujeres, no es del todo aleatoria**. Por ejemplo, si una mujer estima que en el mercado laboral sus oportunidades salariales son bajas (sumado al peso de los roles tradicionales de género), es poco probable que opte por trabajar. Si este es el caso, la muestra de “salarios observados” estaría sesgada al alza (en los modelos de regresión lineal MCO). El Cuadro 3 presenta los resultados controlando tanto por características demográficas como por nivel de educación, de modo que muestra la penalización salarial “neta”.

Cuadro 3: Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años (corregido por sesgo de selección). CASEN 2017.

	Coef.	SE
Especificación 1		
Presencia de hijos/as (ref.: sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar)	-0,077***	(0,010)
Lambda de Mills	0,633***	(0,051)
rho	0,808	
sigma	0,783	
Especificación 2		
Número de hijos/as (variable continua)	-0,033***	(0,005)
Lambda de Mills	0,677***	(0,054)
rho	0,842	
sigma	0,804	
Especificación 3		
Presencia de un hijo/a (ref.: sin hijos/as)	-0,067***	(0,010)
Presencia de dos hijos/as (ref.: sin hijos/as)	-0,090***	(0,012)
Presencia de tres o más hijos/as (ref.: sin hijos/as)	-0,094***	(0,017)
Lambda de Mills	0,660***	(0,053)
rho	0,830	
sigma	0,796	
Número de observaciones seleccionadas	25.195	
Número de observaciones totales	48.014	
Controles		
Demográficos: Edad, Edad2, Pareja en el hogar, Región		Si
Educativos: Años de educación		Si

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

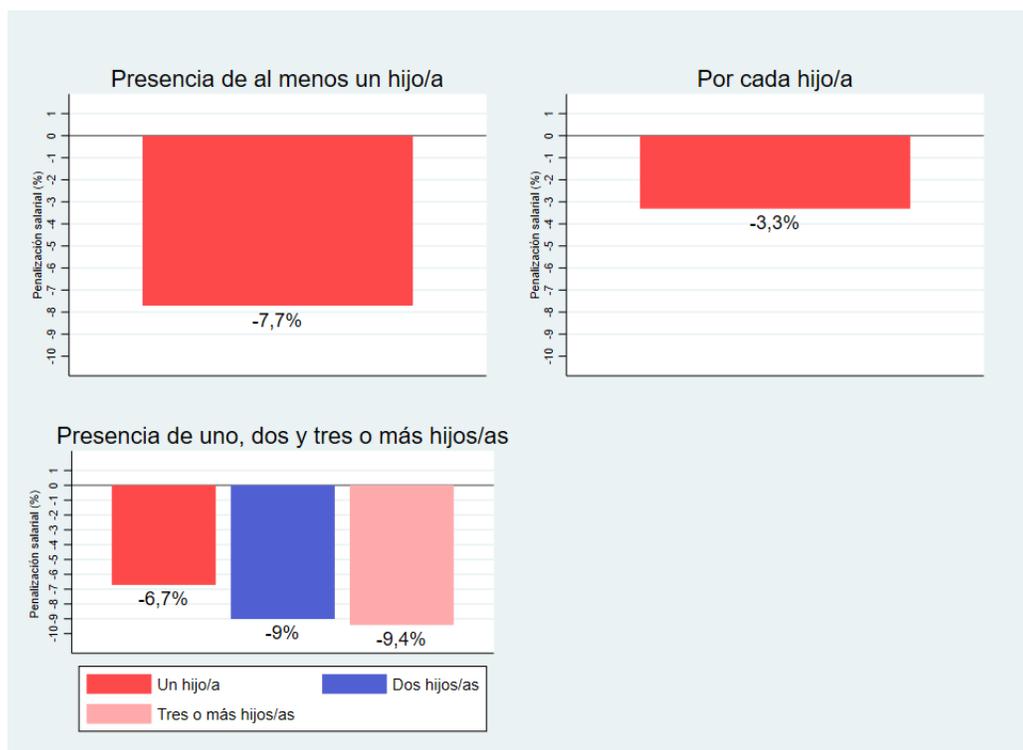
Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017

Al aplicar la corrección, es posible observar que la penalización salarial por maternidad (el efecto de tener hijos/as en el salario de las mujeres) se ve afectada por el sesgo de selección de la muestra, confirmando que la participación del empleo no es aleatoria⁹. Los resultados contenidos en el Cuadro 3 y graficados en la Figura 1 son, entonces, preferibles a los modelos MCO anteriores.

⁹La probabilidad de estar en el mercado laboral entre las mujeres se encuentra cruzada por variables incluidas en la ecuación de selección, como la estructura de edad de los niños en el hogar, el estado civil, los ingresos de la pareja y si algún miembro del hogar posee título de propiedad sobre la vivienda. El término de corrección de selección de la muestra (lambda) es estadísticamente significativo y muy positivo en todos los modelos, lo que sugiere que las mujeres que trabajan tienen salarios más altos que el que las mujeres con características similares pero que no trabajan, tendrían en el mercado laboral

La primera especificación (Especificación 1, Cuadro 3) nos muestra que las mujeres con hijos/as que tienen exactamente las mismas características demográficas (edad, región geográfica de residencia, convive o no con su pareja) y el mismo nivel educacional que mujeres sin hijos, ganan un 7,7 % menos por el hecho de tener hijos/as. Es decir, que **si una mujer (al menos un) hijo/a de entre 0 y 17 años, el salario promedio se reduce en un 7,7 % en comparación con las mujeres que no tienen hijos.**

Figura 1: Penalización Salarial promedio por Maternidad según distintas medidas de presencia de hijos/as



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017, cálculos propios en base a regresiones para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años (corregido por sesgo de selección con Heckman)

La segunda especificación (Especificación 2, Cuadro 3), usando otra medida para la presencia de hijos/as, nos muestra que **por cada hijos/as adicional, el salario promedio de las madres se reduce en un 3,3 % en comparación con las mujeres que no tienen hijos.**

La tercera especificación (Especificación 3, Cuadro 3), permite estimar que si **una mujer tiene un hijo/a de entre 0 y 17 años, el salario promedio se reduce en un 6,7 % en comparación con las mujeres que no tienen hijos. Si tiene dos hijos la disminución es del 9 % (es decir, una penalización de un 2,3 % adicional por el segundo hijo/a), y si tiene tres o más hijos/as la rebaja es del 9,4 %.**

En todos los casos, tener hijos/as tiene un efecto negativo en los salarios, siempre estadísticamente significativo (ver Figura 1). Las diferencias en el nivel de educación y otras características sociodemográficas observadas entre madres y mujeres sin hijos/as, no pueden explicar completamente la brecha salarial entre ambas. Esto nos permite deducir que **las mujeres que tienen hijos/as sufren discriminación en el mercado laboral chileno.**

5.4.3. Explorando la discriminación en la penalización salarial por maternidad: función de los ingresos mediante la regresión por cuantiles con corrección por sesgo de selección (Heckman)

La Regresión Condicional por Cuantiles (Conditional Quantile Regression o CQR) se puede utilizar para analizar la penalización por maternidad en la distribución condicional de la variable de resultado (salarios) para mujeres con características específicas (por ejemplo, mujeres con los mismos años de educación, edad, región geográfica de residencia, y convivencia con su pareja). Esta exploración se basa en que estos recursos y características (como nivel educacional y composición del hogar en términos de pareja) pueden tener impactos diferentes en la explicación de la brecha salarial entre madres y no madres según el nivel de ingresos.

En el modelo CQR implementado, la maternidad es medida como una variable continua con el número de hijos/as. Los modelos incluyen todas las variables de control de los modelos de regresión lineal (edad, región geográfica, convive con su pareja, años de educación formal completada), e incluyen corrección por sesgo de selección utilizando la ecuación de Heckman con variables explicativas que influyen directa e indirectamente en el salario observado; i.e., edad, edad al cuadrado, años de escolaridad, región (Metropolitana como referencia), estado civil (Soltero/a como referencia), ingresos de la pareja, título de propiedad sobre la vivienda (Propia como referencia), número de hijos menores de 1 año, número de hijos de 1 a 4 años, y número de hijos de 5 a 17 años.

Según los resultados del modelo CQR que aplicamos en esta sección, la maternidad tiene efectos variables sobre los ingresos en toda la distribución salarial. Como se muestra con los resultados del apartado anterior (Especificación 2, Cuadro 3), típicamente una mujer experimenta una penalización salarial promedio de 3,3 % por hijo adicional en todos los cuantiles. Sin embargo, según las estimaciones de CQR (Cuadro 4), la penalización salarial que oscila entre el 5,6 % si se clasifica en el percentil 10 de ingresos y el 2,0 % si se clasifica en el percentil 90 de los ingresos, asumiendo su el rango permanece constante. La tendencia del impacto de la maternidad sugiere que mujeres con los mismos años de educación, edad, región geográfica de residencia, y convivencia con su pareja, pueden experimentar una mayor penalización salarial por hijo adicional cuando tiene bajos ingresos (percentil 10), y una menor penalización por hijo adicional cuando tiene más altos ingresos (cerca del percentil 90 de la distribución). Esto es similar a los resultados encontrados por Budig y Hodges (2010) y con los de Casal y Barham (2013) para el sector

informal.

Cuadro 4: Regresión condicional por cuantiles sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años (corregido por sesgo de selección). CASEN 2017¹⁰

Cuantil	Coef.
q10	-0.0564***
q25	-0.0331***
q50	-0.0178***
q75	-0.0185***
q90	-0.0196***

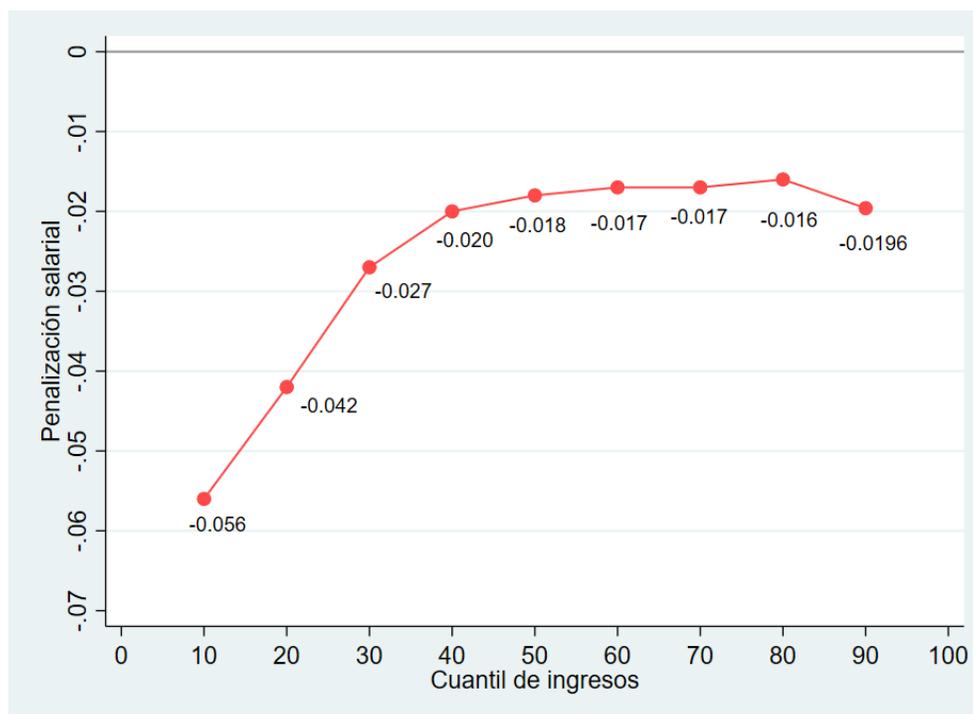
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017

Los resultados muestran diferencias salariales significativas vinculadas a la maternidad a lo largo de toda la distribución salarial. Sin embargo, los modelos CQR sugieren que en nuestra muestra la penalización por maternidad es mayor para las mujeres en la parte inferior de la distribución condicional de los salarios (ver Figura 2). Nuestros resultados muestran que convivir con una pareja tiene un efecto diferente a lo largo de la distribución condicional de los ingresos. Por ejemplo, los ingresos de la pareja pueden hacer que las mujeres de bajos ingresos opten por trabajos menos compatibles con la maternidad o peores condiciones laborales pero que garanticen un salario, lo que podría generar mayores sanciones por maternidad.

Los resultados de los modelos de regresión condicional por cuantiles (Cuadro 4) sugieren que en nuestra muestra, **para mujeres con las mismas características (los mismos años de educación, edad, región geográfica de residencia, y convivencia con su pareja), la penalización promedio por cada hijo/a adicional es del 5,64 % en el percentil 10 de ingresos (el 10 % más pobre), del 3,31 % en el percentil 25, del 1,78 % en el percentil 50, del 1,85 % en el percentil 75 y del 1,96 % en el percentil 90 (el 10 % más rico).** Esto muestra que **la penalización salarial por maternidad es diferente entre entre las mujeres de familias pobres y las de familias de ingresos medios a elevados.** Estas últimas, en general, tienen un mayor espacio para integrar el trabajo en el mercado laboral con las responsabilidades familiares porque tienen mayor acceso a la contratación de ayuda doméstica (generalmente otras mujeres de menores ingresos) y/o a instituciones de cuidado privadas o públicas. En otras palabras, tienen más oportunidades para conciliar su vida laboral y familiar mediante la “desfamiliarización” del cuidado.

Figura 2: Penalización salarial por maternidad por cada hijo/as adicional, por cuantil de ingresos



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017, cálculos propios en base a modelos de regresión condicional por cuantiles para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años (corregido por sesgo de selección con Heckman).

5.4.4. Explorando la discriminación en la penalización salarial por maternidad: descomposición de Blinder-Oaxaca

Para finalizar, hacemos una última exploración del efecto de los hijos/as sobre el salario por hora de las mujeres, echando mano a la **descomposición de Blinder-Oaxaca**. Esta descomposición nos ayuda a determinar qué parte de la brecha salarial entre madres y no madres se puede deber a discriminación. Incluimos dos modelos, uno no corregido por sesgo de selección y otro que sí incluye la corrección (Método de Heckman).

Cuadro 5: Descomposición de Blinder-Oaxaca para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de mujeres entre 18-49 años, CASEN 2017

Grupo	Sin corrección	Con corrección por sesgo de selección (Heckman)
	Logaritmo de salario por hora (SE)	Logaritmo de salario por hora (SE)
Sin hijos/as de entre 0 y 17 años	7,736*** (0,091)	7,367*** (0,057)
Tiene hijos/as de entre 0 y 17 años	7,618*** (0,006)	7,159*** (0,034)
Diferencia	0,118*** (0,011)	0,208** (0,066)
Descomposición	Coef. (SE)	Coef. (SE)
Dotaciones	0,067*** (0,006)	0,075*** (0,008)
Coefficientes	0,043*** (0,010)	0,125* (0,066)
Interacción	0,008 (0,005)	0,008 (0,005)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017

La salida del cálculo informa las predicciones medias por grupos y su diferencia en el primer panel, y el producto de la descomposición en el segundo panel¹¹. Sin la corrección, la descomposición de Oaxaca Blinder muestra que la brecha por maternidad es del 11,8%. Mientras que las características de las mujeres (i.e. edad, región geográfica, convive o no con su pareja, nivel educacional, ocupación, tipo de contrato, jornada laboral y tamaño de la empresa donde trabaja) componen en promedio el 6,7% de la brecha, en promedio un 4,3% de la brecha es sólo atribuible a variables no observables, como la maternidad.

Por otra parte, la descomposición de Oaxaca Blinder corregida por sesgo de selección (Cuadro 5)¹² muestra que los valores esperados de **los salarios son en promedio 20,8% menores para las madres que para las mujeres sin hijos/as**. Mientras que las características de las mujeres incluidas dentro del modelo (i.e. edad, nivel educacional, convive o no con su pareja) son las causantes de buena parte de la brecha con el 7,5% en promedio; existe una brecha del 12,5% que es atribuible a variables no observables como la discriminación, de modo que **la maternidad llega a ser responsable de una brecha de hasta**

¹¹Primero se calcula la media del logaritmo del salario por hora para las mujeres sin hijos/as de entre 0 y 17 años y para las mujeres con hijos/as, lo que arroja una brecha salarial promedio entre madres y no madres. En el segundo panel del producto de descomposición, la brecha salarial se divide en tres partes. La primera parte (dotaciones) refleja el aumento medio de los salarios de las mujeres con hijos/as si tuvieran las mismas características que las mujeres sin hijos/as. Ajustar los niveles de dotación de las madres a los niveles de las sin hijos/as, aumentaría los salarios de las madres. El segundo término (coeficientes) cuantifica el cambio en los salarios de las mujeres con hijos/as al aplicar los coeficientes de las mujeres sin hijos/as a las características de las con hijos/as. La tercera parte es el término de interacción que mide el efecto simultáneo de diferencias en dotaciones y coeficientes.

¹²Preferible porque la participación en el mercado laboral de las mujeres en nuestra muestra no es aleatorio.

el 12,5 % en promedio.

A partir de ambos modelos podemos deducir que el hecho de que las madres ocupadas posean distintas características sociodemográficas, nivel educacional o peores condiciones laborales en comparación a las mujeres no-madres (ver descriptivos en el Cuadro 1), no resulta suficiente para explicar que sus salarios sean más bajos en promedio. De esto concluimos que existe discriminación por maternidad.

5.4.5. Penalización salarial por paternidad

Aquí presentamos los resultados de penalización salarial por paternidad utilizando modelos de regresión lineal (MCO). La penalización salarial total (bruta) se estima a partir de una regresión con solo los controles demográficos (Modelo 4). Las estimaciones de modelos que también incluyen controles de escolaridad (Modelo 5) y laborales (Modelo 6), ayudan a identificar las características que contribuyen al efecto del salario total. En cada uno de los casos, el Modelo 6 identifica la penalización salarial “neta”.

Nuevamente, estimamos 3 especificaciones distintas, que corresponden a tres maneras diferentes de medir la presencia de hijos/as. La primera especificación (Especificación 1, Cuadro 6) mide si el hombre tiene o no hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar (con la categoría “sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar” como referencia). La segunda especificación (Especificación 2, Cuadro 6) mide el número total de hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar (va de uno en uno y varía entre 0 y 10 hijos/as). La tercera especificación (Especificación 3, Cuadro 6) mide la presencia de uno/a, dos y tres o más hijos/as (cada una con la categoría “sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar” como referencia).

Los resultados de los modelos de regresión lineal (Cuadro 6) muestran que existe una brecha salarial total (o “bruta”) por paternidad (controlando por las características demográficas de edad, región geográfica y pareja en el hogar), que varía según la forma en que midan los/as hijos/as en el modelo. La penalización “bruta” del salario por hora es alrededor de 9,1 % para hombres con al menos un hijo/a de entre 0 y 17 años (Especificación 1). Es en promedio 4 % *por cada* hijos/as de entre 0 y 17 años (Especificación 2). Y es en promedio de 8,2 % por un hijo/a de entre 0 y 17 años, de 8,7 % por dos hijos/as, y del 13,6 % por tres o más hijos/as (Especificación 3). Nuevamente, a través de los modelos vemos que más del 60 % de la penalización salarial por paternidad resulta de diferencias de características educacionales y laborales entre padres y hombres sin hijos/as. Así, pasamos a describir la penalización salarial “neta” por paternidad¹³.

La primera especificación (Especificación 1) nos muestra que los hombres con hijos/as que tienen

¹³Al estimar un modelo corregido por sesgo de selección, comprobamos que en nuestra muestra de hombres la penalización salarial (el efecto de tener hijos/as en el salario) no se ve afectada por el sesgo de selección de la muestra, con un término de corrección de selección de la muestra (λ) es no significativo en términos estadísticos. Es por eso que los modelos MCO son apropiados y preferibles para la estimación salarial por paternidad.

Cuadro 6: Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de hombres entre 18-49 años (MCO). CASEN 2017

	Modelo 4 b (SE)	Modelo 5 b (SE)	Modelo 6 b (SE)
Especificación 1			
Presencia de hijos/as (ref.: sin hijos/as de entre 0 y 17 años en el hogar)	-0,091*** (0,010)	-0,029** (0,009)	-0,034*** (0,009)
R cuadrado ajustado (adj. R^2)	0,1337	0,3462	0,3664
Especificación 2			
Número de hijos/as (variable continua)	-0,040*** (0,005)	-0,006 (0,004)	-0,008 (0,004)
Adj. R^2	0,1336	0,3459	0,3661
Especificación 3			
Presencia de un hijo/a (ref.: sin hijos/as)	-0,082*** (0,012)	-0,035*** (0,010)	-0,039*** (0,010)
Presencia de dos hijos/as (ref.: sin hijos/as)	-0,087*** (0,013)	-0,027* (0,011)	-0,033** (0,011)
Presencia de tres o más hijos/as (ref.: sin hijos/as)	-0,136*** (0,017)	-0,016 (0,015)	-0,019 (0,015)
Adj. R^2	0,1340	0,3461	0,3664
Número de observaciones (N)	21046	21046	21046
Controles			
Demográficos: Edad, Edad2, Pareja en el hogar, Región	Si	Si	Si
Educacionales: Años de educación		Si	Si
Laborales: Ocupación, Tipo de contrato, Jornada laboral, Tamaño empresa			Si

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017

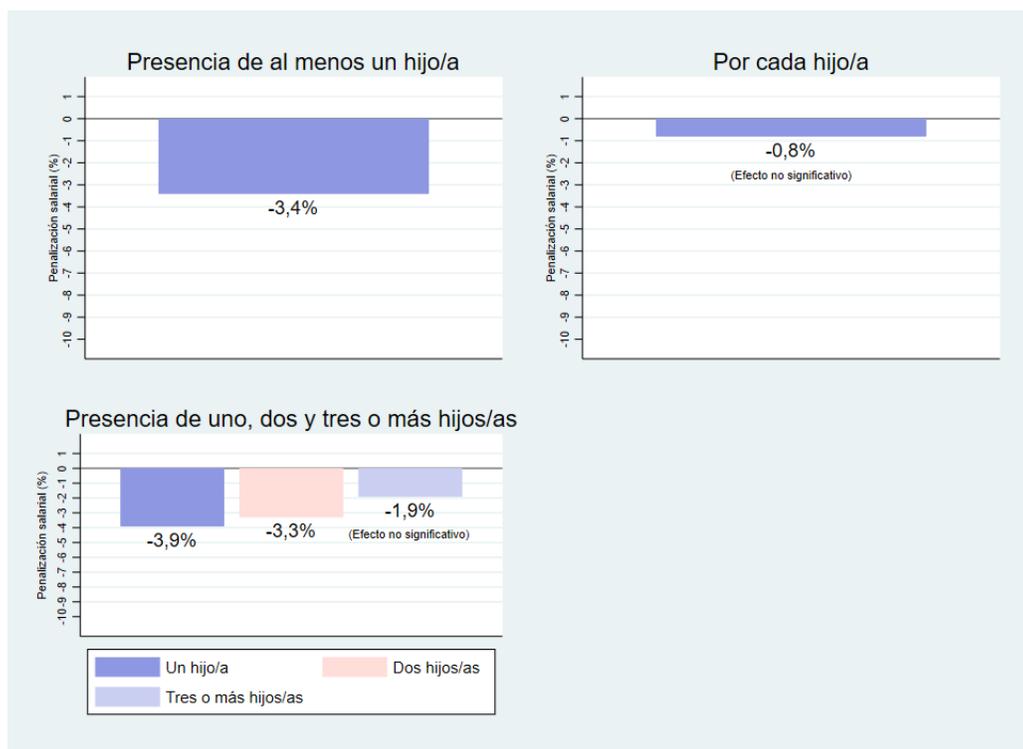
exactamente las mismas características demográficas (edad, región geográfica de residencia, convive o no con su pareja), laborales (ocupación, tipo de contrato, jornada laboral, tamaño de la empresa para la que trabaja) y el mismo nivel educacional que hombres sin hijos, ganan un 3,4 % menos. Es decir, que **los padres de (al menos un) hijos/as de entre 0 y 17 años, ganan un 3,4 % menos que los hombres que no tienen hijos.**

La segunda especificación (Especificación 2), usando otra medida para la presencia de hijos/as, nos muestra que **por cada hijos/as adicional, el salario promedio de los padres se reduce en un 0,8 % en comparación a los hombres sin hijos, sin embargo, esta diferencia no es estadísticamente significativa.**

La tercera especificación (Especificación 3), permite estimar que si **un hombre tiene un hijo/a de entre 0 y 17 años, el salario promedio se reduce en un 3,9 % en comparación con los hombres que no tienen hijos. Si tiene dos hijos la disminución promedio es del 3,3 %, y si tiene tres o**

más hijos/as la rebaja es del 1,9 %, pero dicha penalización no es estadísticamente significativa con respecto a hombres sin hijos.

Figura 3: Penalización Salarial promedio por Paternidad según distintas medidas de presencia de hijos/as



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos CASEN 2017, cálculos propios en base a regresiones para el efecto de hijos/as sobre el salario por hora (log) de hombres entre 18-49 años.

Para los hombres tener hijos/as tiene un leve efecto negativo en los salarios, pero no siempre es estadísticamente significativo (esto se ve reflejado en la Figura 2). La mayor diferencia parece encontrarse en la transición a la paternidad, pues mientras el primer hijo/a genera cierta penalización salarial, tener más hijos no aumenta la penalización, aún más, desaparece luego del tercer hijo/a. En palabras simples, no existe una diferencia significativa entre los salarios de padres de tres o más hijos/as y los salarios de hombres sin hijos/as. Esto nos permite deducir que **los hombres sufren una pequeña penalización salarial en el mercado laboral chileno cuando se convierten en padres, pero la penalización tiende a desaparecer cuando tienen más hijos/as.**

6. Base de datos y modelos estadísticos para Penalización en Uso de Tiempo

La presente sección explora empíricamente el efecto de la presencia de hijas/os en el uso de tiempo tanto para mujeres como para hombres. En particular, se observará la cantidad de horas semanales destinadas dentro de la Carga Global de Trabajo, correspondiente a la suma de horas de trabajo remunerado y trabajo no remunerado, para todas aquellas personas que participan del mercado laboral. De forma paralela, y con fin de visibilizar a quienes le dedican el total de sus jornadas a trabajo no remunerado, se realizará un análisis para dicha población en relación con las horas semanales dedicadas a estas labores.

Para los análisis de este apartado, se trabajará con la Encuesta Nacional del Uso de Tiempo (ENUT) de 2015. Este instrumento permite medir y caracterizar el tiempo destinado tanto a labores remuneradas como no remuneradas, tiempo de ocio, descanso y otras actividades para personas mayores de 12 años. Esta encuesta es representativa de la población de áreas urbanas de todas las regiones del país, en particular, de 118 comunas que acumulan el 85 % de la población total nacional (Departamento de Estudios Sociales INE, 2016).

Tal como se realiza en la sección anterior con CASEN 2015 para el análisis salarial de hombres y mujeres, este apartado trabajará con una submuestra limitada entre los 18 y 49 años para captar el efecto de maternidad y paternidad, dado que la encuesta no cuenta con una variable de parentesco para todas las personas, sino sólo para los/as jefes/as de hogar. Dado esto, la muestra final (casos válidos) corresponde a 7.431 hombres y 8.087 mujeres.

Se plantea un modelo econométrico de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para la exploración de los efectos de la maternidad y paternidad en el Uso de Tiempo, particularmente en las horas semanales de Carga Global de Trabajo y de Trabajo No Remunerado.

Se indagará en tres especificaciones respecto al efecto de hijos/as en la cantidad de horas semanales destinadas dentro de la Carga Global de Trabajo. La Especificación 1 observará el efecto según la presencia de hijos/as en el hogar, por lo que la variable independiente tomará valor igual a 1 cuando haya presencia de hijos/as en el hogar y valor 0 en caso contrario. La Especificación 2 analizará el efecto del número de hijos/as, como variable continua. Finalmente, la Especificación 3 inferirá cómo afecta la presencia de hijos/as en tramos de cantidad dentro del hogar, como variable categórica.

El modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios planteado se ve plasmado en las siguientes ecuaciones.

$$CGT_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot (hijos) + \beta_2 \cdot (demograficos) + \beta_3 \cdot (educacionales) + \beta_4 \cdot (ingreso) \quad (4)$$

$$TNR_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot (hijos) + \beta_2 \cdot (demograficos) + \beta_3 \cdot (educacionales) + \beta_4 \cdot (ingreso) \quad (5)$$

Donde:

- CGT_i corresponde a las horas semanales destinadas dentro de la Carga Global de Trabajo, correspondiente a la suma entre las horas de trabajo remunerado y no remunerado, en una semana tipo de lunes a domingo.
- TNR_i corresponde a las horas semanales destinadas dentro de la Carga Global de Trabajo, correspondiente a la suma entre las horas de trabajo remunerado y no remunerado, en una semana tipo de lunes a domingo.
- *Hijos/as* corresponde a la presencia o cantidad de hijos/as en el hogar, según la Especificación del Modelo.
- *Controles demográficos* son controles de edad, edad al cuadrado y región geográfica
- *Controles educacionales* tienen que ver con los años de escolaridad presentados por la muestra
- *Ingreso* corresponde al quintil de ingreso per cápita del hogar

6.1. Resultados Descriptivos. Madres y Padres en contraste con mujeres y hombres sin hijos/as

El Cuadro 7 caracteriza la muestra seleccionada y la distribución de las variables clave a analizar en esta Sección. Como se observa, en primer lugar, la edad promedio de los hombres sin hijas/os es de 31,4 años mientras que la de los hombres con hijas/os es 2 años mayor. Lo mismo ocurre con las mujeres, quienes sin hijas/os presentan 31,9 años en promedio, y 33,9 con hijas/os.

En cuanto a la escolaridad promedio, se observa que tanto para hombres como mujeres sin hijas/os son levemente mayores que la población con hijas/os.

Por su parte, se observa que el 69 % de los hombres con hijas/os está casado o conviviendo, y el 25 % de aquellos sin hijas/os lo está. En el caso de las mujeres, el 59 % de aquellas con hijas/os está casada o conviviendo, y el 34 % de aquellas sin hijas/os también lo está.

Cuadro 7: Media y distribución de las variables clave

	Hombres entre 18 y 49 años		Mujeres entre 18 y 49 años	
	Hombres sin hijas/os	Hombres con hijas/os	Mujeres sin hijas/os	Mujeres con hijas/os
Edad promedio (en años)	31,4	33,3	31,9	33,9
Escolaridad promedio (en años)	13,5	12,7	13,8	12,5
Casado/a o conviviente	25,3 %	69,3 %	34,3 %	59,4 %
Ingreso del Trabajo	612.800	628.800	492.900	370.900
Horas semanales Trabajo Remunerado	51,5	54,7	46,2	44,4
Horas semanales Trabajo No Remunerado	15,6	24,7	24,3	55,7
Horas semanales Carga Global de Trabajo	60,3	73,1	63,9	87,8

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos ENUT 2015

Respecto al Ingreso de Trabajo, se observa -sin controles ni procesamientos econométricos- que para los hombres con hijas/os es mayor que para aquellos sin hijas/os, lo que se revierte considerablemente en el caso de las mujeres.

Finalmente, el Cuadro 7 muestra la comparación entre personas con y sin hijas/os respecto al uso de tiempo, tanto en horas semanales de trabajo remunerado, como en trabajo no remunerado y en Carga Global de Trabajo. Es importante tener presente que estos promedios son “medias participantes” y no “medias sociales”, esto quiere decir que consideran sólo a personas que declaran haber participado en las respectivas labores, y quienes no lo hayan hecho, no cuentan con “0 horas trabajadas”, sino que no forman parte del cálculo. En particular, es importante notar que la Carga Global de Trabajo se construye para personas que participan necesariamente del Mercado Laboral¹⁴

Teniendo presente lo anterior, se observa, por una parte, que las horas de trabajo remunerado (considerando tiempos de traslado) aumentan levemente para hombres con hijas/os en comparación a aquellos sin hijas/os, en poco menos de 3 horas semanales. Dicha situación se revierte en el caso de las mujeres madres, quienes presentan, en promedio, 2 horas de trabajo no remunerado a la semana menos que aquellas sin hijas/os. Por otra parte, las horas de trabajo no remunerado sufren cambios sustanciales al comparar personas con y sin hijas/os. En el caso de los hombres, el promedio de horas semanales pasa de 15,6 a 24,7, es decir, una diferencia de más de 9 horas a la semana. En el caso de las mujeres, esta disparidad es mucho mayor, pasando de 24,3 horas semanales para aquellas sin hijas/os a 55,7 horas semanales de trabajo no remunerado para aquellas mujeres con hijas/os, es decir, una diferencia de 31,4 horas semanales que representan más del doble de tiempo, sólo en estas labores. En último lugar se encuentran las horas semanales promedio destinadas a Carga Global de Trabajo. Los hombres con y sin hijas/os presenta una diferencia de 12,8 horas semanales, llegando a trabajar 73,1 horas en promedio aquellos con hijas/os. Las mujeres, por su parte, nuevamente presentan diferencias más profundas, de 23,9 horas semanales, lo que se traduce en 63,9 horas para las mujeres sin hijas/os y en 87,8 horas

¹⁴Para profundizar en Medias Sociales y Medias Participante, revisar Estudio elaborado por Fundación SOL llamado “Pobreza de Tiempo y Desigualdad: La reproducción del Capital desde una mirada feminista”.

semanales en promedio para las mujeres con hijas/os.

El objetivo de este ejercicio es realizar una primera aproximación al impacto que puede tener la presencia de hijos/as en diversas características y esferas de bienestar tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, al ser un ejercicio descriptivo sin el apoyo de herramientas econométricas, las diferencias entre grupos pueden estar siendo explicadas no sólo por la presencia o no de hijas/os sino también por variables demográficas, laborales, territoriales, educaciones, entre otras. Es por esto que es necesario poder realizar modelos econométricos que permitan concluir al menos inferencias más certeras sobre el efecto de la maternidad y paternidad sobre los diferentes usos de tiempo. Estos ejercicios se muestran en el siguiente apartado.

6.2. Exploración empírica sobre la penalización por maternidad y paternidad: Regresión Lineal

La presente sección presenta modelos econométricos, particularmente, regresiones lineales de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), que permiten realizar inferencias sobre el efecto de la presencia de hijos/as en el uso de tiempo destinado al trabajo de mujeres y hombres, al controlar por características demográficas, territoriales, educacionales y de ingreso.

Para leer de forma correcta los resultados detallados a continuación, es importante tener presente los siguientes elementos:

- Con el fin de observar de manera diferenciada el efecto de la maternidad y el efecto de la paternidad sobre el uso de tiempo, se realizan cálculos de modelos de forma separada para mujeres y para hombres.
- Al igual que en los modelos de penalización salarial presentados anteriormente, se contará con tres formas de medir la principal variable de interés (hijos/as).
 - La Especificación 1 mide el efecto en horas semanales de la presencia de uno/a o más hijos/as en el hogar, caracterizando como hijo/a a personas de 17 años o menos. Esta es una variable dicotómica que tomará el valor 1 cuando existan menores de 17 años en el hogar, y el valor 0 en caso contrario.
 - La Especificación 2 cuenta con una variable continua que permite medir el efecto de cada hijo/a adicional sobre las horas semanales de trabajo.
 - Finalmente, la Especificación 3 mide el efecto que tiene la presencia de un/a hijo/a, la presencia de dos hijos/as y la presencia de tres hijos/as en comparación a no tener hijos/as, respectivamente, a través de una variable categórica.

- Con fin de mostrar las diferencias en los efectos de la maternidad y paternidad sobre el uso de tiempo a medida que se controla por diversas características personales, se presentan tres modelos.
 - El Modelo 1 presenta el efecto de la presencia de hijos/as controlando por variables de etarias (edad y edad al cuadrado) y por región del país
 - El Modelo 2 agrega a lo anterior un control por escolaridad.
 - El Modelo 3 finalmente incorpora un control por quintil de ingreso per cápita del hogar.
- Se realizan cálculos para medir el efecto de la presencia de hijos/as tanto en las horas semanales destinadas a Carga Global de Trabajo, es decir, la suma del trabajo remunerado y el no remunerado, como el efecto en las horas destinadas a trabajo no remunerado para aquellas personas que se dedican exclusivamente a estas labores.

En el Cuadro 8 se presentan los primeros resultados sobre los efectos de la maternidad en las horas semanales destinadas a la Carga Global de Trabajo. La Especificación 1 del modelo muestra, luego de aplicar todos los controles por edad, regiones, escolaridad y quintiles, que la presencia de hijos/as en el hogar para las mujeres entre 18 y 49 años aumenta en 19,97 horas semanales la Carga Global de Trabajo en relación a las mujeres que no presentan hijos/as entre 0 y 17 años en el hogar. La Especificación 2 indica que por cada hija/o adicional que presenten las mujeres entre 18 y 49 años, la Carga Global de Trabajo semanal aumenta en 9,18 horas.

Finalmente, la Especificación 3 muestra el efecto diferenciado de tener uno/a, dos y tres o más hijos/as respecto a no tenerlos/as. Para aquellas mujeres que tienen un/a hijo/a en el hogar, su Carga Global de Trabajo semanal aumenta en 16,3 horas respecto a aquellas que sin hijas/os; aquellas con dos hijas/os aumentan 23,0 horas su Carga Global de Trabajo semanal, y las mujeres entre 18 y 49 años con tres o más hijas/os en el hogar aumentan en 31,6 horas su Carga Global de Trabajo semanal respecto a quienes no tienen hijos/as. Estos resultados se observan gráficamente en la Figura 4. Al mismo tiempo, un elemento muy relevante a destacar es el efecto que tiene sobre las horas semanales de Carga Global de Trabajo para las mujeres el estar casadas o convivir con su pareja en el hogar. Para las tres especificaciones, el coeficiente asociado se encuentra entre las 10 y 11 horas adicionales, sólo por estar en pareja, limpiando como primera aproximación el efecto por edad, por tener hijos/as o no, entre las demás variables mencionadas.

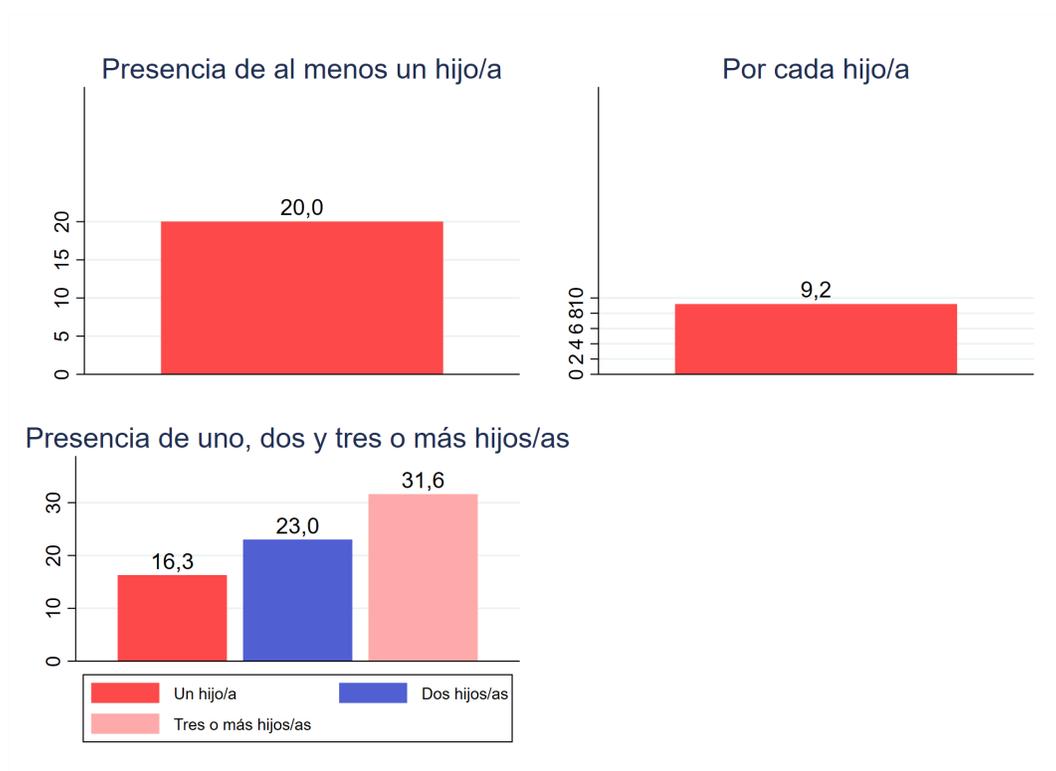
Cuadro 8: Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre las horas semanales de Carga Global de Trabajo de mujeres entre 18-49 años (MCO). ENUT 2015

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Especificación 1			
Presencia de hijos/as (ref.: sin hijos de entre 0 y 17 años en el hogar)	20,76*** (1,577)	21,07*** (1,605)	19,97*** (1,616)
Casada o conviviente	10,70*** (1,155)	10,69*** (1,156)	11,18*** (1,211)
Adj. R^2	0,148	0,148	0,149
Especificación 2			
Número de hijos/as (variable continua)	9,13*** (0,880)	9,35*** (0,905)	9,18*** (0,981)
Casada o conviviente	11,23*** (1,140)	11,23*** (1,142)	11,27*** (1,218)
Adj. R^2	0,157	0,157	0,159
Especificación 3			
Presencia de un hijo/a (ref.: sin hijos/as)	16,16*** (1,660)	16,56*** (1,674)	16,26*** (1,727)
Presencia de dos hijos/as (ref.: sin hijos/as)	22,66*** (2,068)	23,25*** (2,091)	23,01*** (2,016)
Presencia de tres hijos/as o más (ref.: sin hijos/as)	30,85*** (2,955)	31,62*** (3,019)	31,59*** (3,248)
Casada o conviviente	10,45*** (1,136)	10,42*** (1,138)	10,35*** (1,184)
Adj. R^2	0,162	0,163	0,163
Número de observaciones (N)			
Control por edad y edad2	Sí	Sí	Sí
Control regiones	Sí	Sí	Sí
Control escolaridad		Sí	Sí
Control quintil de ingreso			Sí

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos ENUT 2015

Figura 4: Efecto de maternidad en horas semanales destinadas en Carga Global de Trabajo, según distintas medidas de presencia de hijos/as



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos ENUT 2015, cálculos propios en base a regresiones para el efecto de hijos/as sobre horas semanales trabajadas por mujeres entre 18-49 años.

El Cuadro 9, por su parte, muestra los mismos modelos y especificaciones mostradas en el Cuadro 8, pero para hombres entre 18 y 49 años, con fin de analizar el efecto de la paternidad sobre las horas semanales destinadas a Carga Global de Trabajo. La Especificación 1, luego de controlar por edad, escolaridad, región y quintil de ingreso, muestra que el efecto de la presencia de hijos/as en el hogar para hombres es de 9,87 horas más a la semana en Carga Global de Trabajo respecto a los hombres sin hijos/as. La Especificación 2 da cuenta de 4,83 horas semanales adicionales por cada hijo/a para hombres entre 18 y 49 años. Finalmente, la Especificación 3 muestra que el tener un/a hijo/a para los hombres aumenta en 7,87 horas semanales la Carga Global de Trabajo respecto a hombres sin hijas/os, el tener dos significa un efecto de 11,86 horas semanales adicionales, y aquellos con tres o más hijos/os presentarían, desde esta primera aproximación econométrica, 16,40 horas más que aquellos sin hijos/as. Respecto al estar casados o convivir en el hogar, el efecto oscila entre las 8 y 9 horas semanales adicionales.

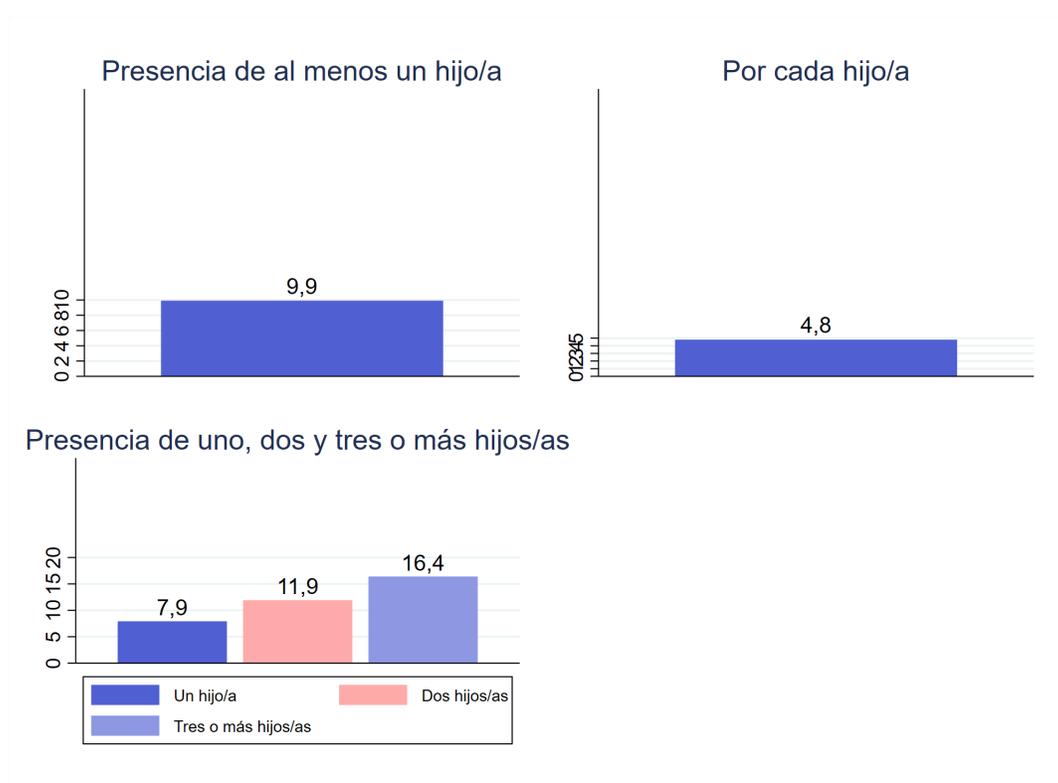
Cuadro 9: Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre las horas semanales de Carga Global de Trabajo de hombres entre 18-49 años (MCO). ENUT 2015

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Especificación 1			
Presencia de hijos/as (ref.: sin hijos de entre 0 y 17 años en el hogar)	8,28*** (1,24)	8,32*** (1,25)	9,87*** (1,35)
Casada o conviviente	8,33*** (1,37)	8,34*** (1,37)	8,52*** (1,36)
Adj. R2	0,107	0,107	0,112
Especificación 2			
Número de hijos/as (variable continua)	3,73*** (0,60)	3,78*** (0,60)	4,83*** (0,69)
Casada o conviviente	9,03*** (1,26)	9,03*** (1,26)	9,17*** (1,25)
Adj. R2	0,107	0,108	0,115
Especificación 3			
Presencia de un hijo/a (ref.: sin hijos/as)	6,60*** (1,42)	6,63*** (1,42)	7,87*** (1,46)
Presencia de dos hijos/as (ref.: sin hijos/as)	9,36*** (1,797)	9,43*** (1,814)	11,86*** (1,914)
Presencia de tres hijos/as o más (ref.: sin hijos/as)	12,47*** (1,92)	12,65*** (1,91)	16,40*** (2,20)
Casada o conviviente	7,97*** (1,37)	7,98*** (1,37)	8,06*** (1,37)
Adj. R2	0,110	0,110	0,118
Número de observaciones (N)	3,952	3,950	3,950
Control por edad y edad2	Sí	Sí	Sí
Control regiones	Sí	Sí	Sí
Control escolaridad		Sí	Sí
Control quintil de ingreso			Sí

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos ENUT 2015

Figura 5: Efecto de paternidad en horas semanales destinadas en Carga Global de Trabajo, según distintas medidas de presencia de hijos/as



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos ENUT 2015, cálculos propios en base a regresiones para el efecto de hijos/as sobre horas semanales trabajadas por hombres entre 18-49 años.

De los modelos que buscan medir el efecto de maternidad y paternidad en las horas semanales de Carga Global de Trabajo se puede concluir que la presencia de hijos/as, en sus distintas mediciones, tiene efectos negativos (es decir, que aumentan las horas semanales) tanto para mujeres como para hombres, al comparar con personas del mismo género sin hijos/as. Sin embargo, como es de esperar, el efecto que tiene de la maternidad es muchísimo mayor que el de la paternidad, lo que se observa, por ejemplo, en la Especificación 1 de cada caso, en la que el efecto para las mujeres es el doble del efecto para los hombres.

En último lugar, el Cuadro 10 presenta los efectos de la maternidad en las horas de trabajo no remunerado para aquellas mujeres que se dedican exclusivamente a estas labores, a través del cálculo de los modelos de regresión lineal de Mínimos Cuadrados Ordinarios expuestos anteriormente.

Cuadro 10: Coeficientes no estandarizados para el efecto de hijos/as sobre las horas semanales de Trabajo No Remunerado de mujeres entre 18-49 años con dedicación exclusiva a Trabajos No Remunerados (MCO). ENUT 2015

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Especificación 1			
Presencia de hijos/as (ref.: sin hijos de entre 0 y 17 años en el hogar)	27,13*** (1,455)	28,11*** (1,507)	27,27*** (1,579)
Casada o conviviente	15,80*** (1,787)	16,23*** (1,797)	17,20*** (1,796)
Adj. R2	0.264	0.268	0.273
Especificación 2			
Número de hijos/as (variable continua)	10,62*** (0,876)	11,23*** (0,867)	10,94*** (0,879)
Casada o conviviente	17,42*** (1,758)	17,99*** (1,774)	18,52*** (1,790)
Adj. R2	0.269	0.275	0.277
Especificación 3			
Presencia de un hijo/a (ref.: sin hijos/as)	21,54*** (1,789)	22,39*** (1,770)	22,29*** (1,839)
Presencia de dos hijos/as (ref.: sin hijos/as)	29,99*** (1,946)	31,35*** (1,987)	30,73*** (2,023)
Presencia de tres hijos/as (ref.: sin hijos/as)	37,29*** (2,875)	39,52*** (2,893)	38,64*** (2,985)
Casada o conviviente	15,54*** (1,762)	16,09*** (1,768)	16,66*** (1,783)
Adj. R2	0.280	0.286	0.288
Número de observaciones (N)	3,014	3,012	3,012
Control por edad y edad2	Sí	Sí	Sí
Control regiones	Sí	Sí	Sí
Control escolaridad		Sí	Sí
Control quintiles			Sí

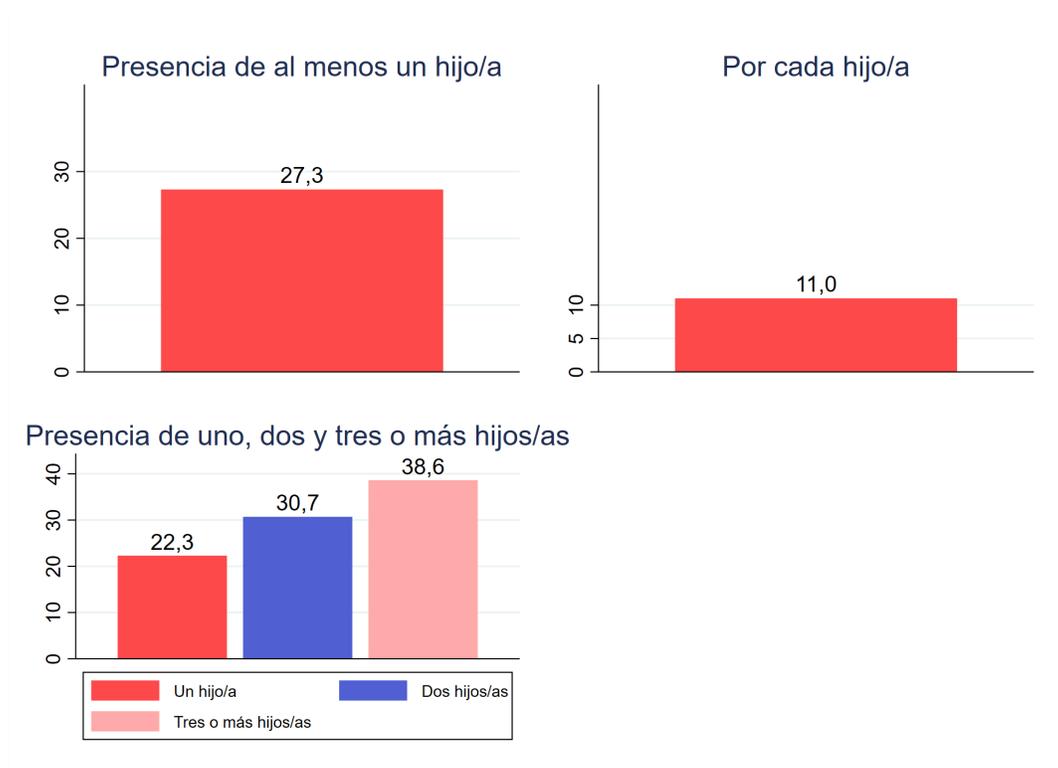
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Fundación SOL en base a microdatos ENUT 2015

Por una parte, la Especificación 1, luego de controlar por edad, escolaridad, región y quintil de ingresos, muestra que el efecto de la presencia de al menos un/a hijo/a en el hogar para mujeres de 18 a 49 años, tiene un efecto de 27,27 horas semanales de trabajo no remunerado, en comparación a aquellas mujeres de dedicación exclusiva de estas labores pero sin hijos/as. Por otro lado, la Especificación 2 da cuenta de un aumento de 10,94 horas semanales en trabajo no remunerado por cada hijo/a adicional. Finalmente, la Especificación 3 muestra que para una mujer entre 18 a 49 años con un/a hijo/a, en comparación a una sin hijos/as en el hogar, tiene un efecto por maternidad de 22,29 horas semanales adicionales destinadas a trabajo no remunerado. Este efecto es de 30,73 para aquellas con dos hijos/as en el hogar, y de 38,64 para las mujeres con tres hijas/os o más, respecto a quienes no tienen hijos/as. Estos resultados se ven reflejados en la Figura 6.

En último lugar, llama la atención el aumento entre 16 a 18 horas semanales de trabajo no remunerado para las mujeres de 18 a 49 años con dedicación exclusiva a estas labores que están casadas o conviviendo con su pareja en el hogar. Este resultado da cuenta, en parte, de la transversalidad en materia de relaciones respecto a la carga y exclusividad que presentan las mujeres de las labores domésticas y de cuidado no remuneradas.

Figura 6: Efecto de maternidad en horas semanales destinadas en Trabajo No Remunerado, según distintas medidas de presencia de hijos/as



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos ENUT 2015, cálculos propios en base a regresiones para el efecto de hijos/as sobre horas semanales trabajadas por mujeres entre 18-49 años.

7. Conclusiones

Nuestras exploraciones estadísticas nos permiten concluir que las mujeres que tienen hijos/as sufren discriminación en el mercado laboral chileno. Nuestras estimaciones obtenidas con la metodología Blinder-Oaxaca corregida por sesgo de selección, sugieren que las mujeres que tienen hijos ganan en promedio un 20,8 % menos que las no-madres. Mientras que las características socioeconómicas de las mujeres (i.e. edad, convive o no con su pareja, nivel educacional) dan explicación a una buena proporción de la brecha con el 7,5 %; el restante 12,5 % es sólo atribuible a características no observables como la maternidad. Es por eso que podemos decir que existe una “penalización salarial por maternidad” en el mercado laboral chileno.

Echando mano a distintas metodologías, utilizamos modelos de estimación de la penalización salarial por maternidad corregidos por sesgo de selección (ecuación de Heckman) con diferentes maneras de medir la presencia de hijos/as. A partir de ellos observamos que si una mujer tiene un hijo/a de entre 0 y 17 años, gana en promedio 6,7 % menos que una mujer que no tiene hijos con exactamente las mismas características (similar edad, región geográfica de residencia, situación de pareja, y nivel educacional). Si tiene dos hijos/as gana en promedio 9 % menos (es decir, una penalización de un 2,3 % adicional por el segundo hijo/a), y si tiene tres o más hijos/as gana en promedio 9,4 % menos.

Los resultados de los modelos de regresión condicional por cuantiles con corrección por sesgo de selección, sugieren que la penalización salarial por maternidad en nuestra muestra es diferente entre las mujeres de bajos ingresos y las de ingresos medios a elevados en la distribución salarial condicional. Para mujeres con las mismas características (los mismos años de educación, edad, región geográfica de residencia, y convivencia con su pareja), la penalización promedio por cada hijo/a adicional es del 5,64 % en el percentil 10 de ingresos (el 10 % más pobre), del 3,31 % en el percentil 25, del 1,78 % en el percentil 50, del 1,85 % en el percentil 75 y del 1,96 % en el percentil 90 (el 10 % más rico). Estos resultados muestran que los recursos y características (como nivel educacional y composición del hogar en términos de pareja) pueden tener impactos diferentes en la explicación de la brecha salarial entre madres y no madres según el nivel de ingresos.

Por otra parte, en el caso de los hombres, las exploraciones estadísticas permiten concluir que si bien no existe una “bonificación” salarial por paternidad como se esperaba en la literatura, los hombres sufren una pequeña penalización salarial en el mercado laboral chileno cuando se convierten en padres, pero la penalización tiende a desaparecer cuando tienen más hijos/as (desaparece luego del tercer hijo/a).

Utilizando modelos de estimación de la penalización salarial por paternidad, observamos que los hombres con exactamente las mismas características demográficas (edad, región geográfica de residencia, convive

o no con su pareja), laborales (ocupación, tipo de contrato, jornada laboral, tamaño de la empresa para la que trabaja) y el mismo nivel educacional que los hombres sin hijos, ganan en promedio un 3,4 % menos si tienen (al menos un) hijos/as de entre 0 y 17 años. Esta penalización es cerca de la mitad de la que experimentan las madres con respecto a mujeres sin hijos/as.

Al medir la presencia de hijos/as de otra manera con el mismo tipo de modelo, observamos que si un hombre tiene un hijo/a de entre 0 y 17 años, gana en promedio un 3,9 % menos que un hombre sin hijos con exactamente las mismas características (similar edad, región geográfica de residencia, situación de pareja, y nivel educacional, ocupación, tipo de contrato, jornada laboral, tamaño de la empresa para la que trabaja). Si tiene dos hijos gana en promedio un 3,3 % (no existe una penalización adicional por el/la segundo hijo/a), y si tiene tres o más hijos/as no existe una diferencia significativa en el salario comparado con hombres sin hijos (la disminución del 1,9 % no es estadísticamente significativa). Mientras la penalización salarial disminuye con el número de hijos/as en el caso de los hombres, esta aumenta en el caso de las mujeres.

Al comparar horas de Trabajo no remunerado entre personas con o sin hijos/as se observan diferencias abismantes, para el caso de los hombres sin hijos/as las horas de TNR aumentan de 15,6 a 24,7 en promedio a la semana (9 horas de diferencia). Para las mujeres, esta disparidad aumenta de forma más importante, ya que de trabajar 24,3 horas pasan a dedicar 55,7 horas en TNR al convertirse en madres lo que significan 31,4 horas semanales de diferencia. Al observar según CGT, los hombres con hijos/as trabajan 73,1 horas promedio, en esta dimensión las mujeres también presentan diferencias alarmantes, ya que de trabajar 63,9 horas las mujeres sin hijos/as se aumenta en 23,9 horas las mujeres con hijos/as, lo que se traduce en 87,8 horas de CGT en la semana para las mujeres con hijos/as.

La presencia de hijos/as en el hogar para las mujeres entre 18 y 49 años aumenta en 19,97 horas semanales la Carga Global de Trabajo en relación a las mujeres que no presentan hijos/as entre 0 y 17 años en el hogar (para los hombres es solo de 9,87 horas más). En esta línea por cada hija/o adicional que presenten las mujeres entre 18 y 49 años, la Carga Global de Trabajo semanal aumenta en 9,18 horas. Dentro de un esquema de familia "tradicional" vale la pena recalcar que hay un efecto sobre la CGT de las mujeres estar casadas o convivir con sus parejas en el hogar, por el sólo hecho de que una mujer conviva con su pareja aumenta entre 10 y 11 horas su CGT, lo que evidencia que las parejas – varones – se constituyen también como una carga extra de trabajo para las mujeres, ya que aumentan las horas de trabajo para ellas.

Al observar TNR para las mujeres que solo se dedican a estas labores evidencia, que existe un efecto sobre las horas de trabajo cuando hay presencia de al menos un hijo/a en el hogar. Para las mujeres de 18 a 49 años, tiene un efecto de 27,27 horas semanales de trabajo no remunerado, en comparación a aquellas mujeres de dedicación exclusiva de estas labores, pero sin hijos/as. En esta línea se observa un aumento de 10,94 horas semanales en trabajo no remunerado por cada hijo/a adicional para estas mujeres. En

esta misma línea una mujer entre 18 a 49 años con un/a hijo/a, en comparación a una sin hijos/as en el hogar, tiene un efecto por maternidad de 22,29 horas semanales adicionales destinadas a trabajo no remunerado. Para las mujeres que solo se dedican a labores domésticas, también existe un incremento importante de horas de trabajo al estar casadas o conviviendo en el mismo hogar, esta carga de horas de trabajo aumenta entre 16 y 18 horas en una semana evidenciando que las tareas domésticas y de cuidado recaen principalmente en los hombros de las mujeres, independiente del tipo de hogar en el que habiten.

En síntesis, en todos los modelos que miden el efecto en horas de maternidad y paternidad semanalmente, tanto en CGT o TNR se concluye que la presencia de hijos/as tiene efectos sobre la cantidad de horas de trabajo semanales, especialmente para las mujeres, encontrándose diferencias donde la cantidad de horas de trabajo doméstico realizada por mujeres dobla la realizada por los hombres.

Este estudio tiene como objetivo demostrar los niveles de discriminación que viven las mujeres al convertirse en madres, la división sexual del trabajo ha promovido un orden sexuado que condiciona todos los espacios sociales, las mujeres han sido las encargadas históricas de los cuidados y en ese marco se les obliga a priorizar el espacio privado por sobre el público. Este ordenamiento social sexuado tiene aún más incidencia en las mujeres que son madres, este estudio demuestra que la discriminación hacia las mujeres madres se cristaliza en distintas dimensiones, como lo son la económica y la escasez de tiempo.

En un escenario como el chileno donde los salarios ya son bajos y los de las mujeres aún más¹⁵, se debe avanzar en políticas contra la discriminación salarial de las mujeres, pero también el políticas de conciliación donde el eje esté puesto en la responsabilidad social de los cuidados, avanzar en los cuidados como centro es garantizar los ingresos suficientes para los hogares, los cuidados para niños, niñas y adolescentes y garantizar los cuidados de quienes cuidan, entre otras políticas urgentes en las que se deben avanzar.

La maternidad debe ser elegida y protegida, el periodo de maternar es fundamental para el cuidado de las infancias, en ese sentido es prioritario avanzar en esquemas que cuiden a las madres y se evite cualquier discriminación hacia ellas; la falta de horas para el descanso y el ocio; además de las discriminación salarial son consecuencia de un modelo que obliga a las mujeres a responsabilizarse de forma individual y aislada de sus hijos/as, en un contexto donde los cuidados no son socializados ni compartidos de formas comunitaria. En un escenario de aislamiento las mujeres se vuelven más vulnerables ante violencia machista, en este caso la más riesgosa para las madres que deciden volver al trabajo asalariado es la violencia económica que pueden ejercer los padres de sus hijos/as y/o parejas, ya que sin autonomía económica las mujeres pueden quedar más expuestas a situaciones de abusos, control y dependencia. Erradicar las discriminación por maternidad es cuidar la maternidad.

¹⁵El 50% de los trabajadores chilenos gana menos de \$401.000 y 2 de cada 3 trabajadores menos de \$550.000 líquidos. En el caso de las mujeres el 50% de ellas percibe \$352.865 o menos

8. Bibliografía

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4:139-58.
- Anderson, D., Binder, M., & Krause, K. (2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay it and Why? *The American Economic Review*, 92(2), 354-358.
- Arruzza, C., & Bhattacharya, T. (2020). Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos De Historia Del Movimiento Obrero Y La Izquierda* 16, 37-69.
- Ávila, Y. (2004). Desarmar el modelo mujer=madre. *Debate feminista*, vol.30, 35-54.
- Badinter, E. (1991). ¿Existe el instinto maternal? *Historia del amor maternal siglos XVII al XX*. Barcelona: Paidós.
- Balbo, L. (1978). Localización: Las mujeres y el trabajo : rupturas conceptuales. En C. Borderías, *La doble presencia en las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria.
- Beauvoir, S. D. (1981). *El Segundo Sexo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3, S33-S58.
- Benería, L. (1995). Toward a greater integration of gender in economics. *World development* vol 23, 1839-1850.
- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*.
- Botello, H. A., & Lopez Alba, A. (2015). EL EFECTO DE LA MATERNIDAD SOBRE LOS SALARIOS FEMENINOS EN ECUADOR. *TENDENCIAS Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas* , XVI , 77-98.
- Budig, M., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review*, 204-225.
- Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras tanto* 82, 43-70.
- Carrasco, C. (2019). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Los libros de Catarata.

- Chorodow, N. (1984). El ejercicio de la maternidad psicoanálisis y sociología de la maternidad y paternidad en la crianza de los hijos.
- Coleman, M. (s.f.). Labour, force and participation. En J. Peterson, & M. Lewis, *The Elgar companion to feminist economics*. Edward Elgar Publishing.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Dalla Costa, M. (2009). *Dinero, perlas y flores en la reproducción feminista*. Madrid: AKAL.
- Dalla Costa, M., & James, S. (1977). *Las mujeres y la subversión de la comunidad*. México: Siglo XXI.
- DiQuinzio, P. (1999). *The impossibility of motherhood: Feminism, individualism and the problem of mothering*. Routledge.
- England, P., Bearak, J., Budig, M., & Hodges, M. (2016). Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological Review*, 81(6), 1161-1189.
- Ezquerro, S. (2012). Acumulación por desposesión, género y crisis en el Estado español. *Revista de Economía Crítica* 14, 124-147.
- Federici, S. (2004). *Calibán y la Bruja, cuerpo, mujeres y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Federici, S. (2018). *El Patriarcado del Salario, críticas feministas al Marxismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Ferro, N. (1991). *El instinto maternal o la necesidad de un mito*. Madrid: Siglo XXI.
- Filer, R. K. (1985). Male-Female Wage Differences: The Importance of Compensating Differentials. *ILR Review*, 38(3), 426-437.
- Friedan, B. (2017). *La mística de la Feminidad*. Ediciones Cátedra.
- Garay, R. (2008). El destino de ser madres: ideología de la maternidad como soporte. En *Maternidad en el siglo XXI* (págs. 29-56). Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Gómez, C. (2016). Consecuencias de ser padre a temprana edad sobre los ingresos: Caso colombiano. *Ensayos sobre Política Económica* 34(80), 103-125.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO.

- Gutierrez, D. (2008). Efectos de la fecundidad sobre el ingreso laboral femenino. Universidad de Los Andes, Facultad de Economía.
- Harkness, S. E. (2016). The Effect of Motherhood and Lone Motherhood on the Employment and Earnings of British Women: A Lifecycle Approach. *European Sociological Review*, 32(6), 850-863.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3, Part 2), 137-169.
- Herrero, Y. (2012). Propuestas ecofeministas para un sistema cargado de deudas. *Revista CLAR*, 42-77.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (1994). DOS SANTOS ABREU, ESTELA. A CLASSE OPERÁRIA DOIS SEXOS. *Estudos feministas*, 93-100.
- Hochschild, A. R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*. Katz Editores.
- Hodges, M. J., & Budig, M. J. (2010). Who Gets the Daddy Bonus?: Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings. *Gender & Society*, 24(6), 717-745. <https://doi.org/10.1177/0891243210386729>
- Humphries, J., & Rubery, J. (1984). The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of economics* Vol.8, 331-346.
- Juliano, D. (1998). *Las que saben. Subculturas de mujeres*. Madrid: Horas y Horas.
- Kaufman, G., and P. Uhlenberg. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces* 78:931-49.
- Kleven, H., Landais, C., & Sjøgaard, J. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Korenman, S., & Neumark, D. (1992). Marriage, motherhood, and wages. *Journal of Human Resources*, 233-255.
- Mead, M. (1994). *Masculino y femenino*. Madrid: Minerva.
- Mies, M. (2019). *Patriarcado y acumulación a escala mundial*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Ministerio de Desarrollo Social (2017). *Manual del Investigador de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) 2017*. Observatorio Social.
- Molina, J. A., & Montuenga, V. (2008). The motherhood wage penalty in a Mediterranean country: The case of Spain. *IZA Discussion Papers*.

- Oesch, D., Lipps, O., & McDonald, P. (2017). The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37(56), 1793-1824.
- Olarte, L., & Peña, X. (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista Ensayos Sobre Política Económica*; Vol. 28. No. 63, 190-231.
- Palomar Vereza, C. (2005). Maternidad: historia y cultura. *La ventana. Revista de estudios de género*, 3, 35-67.
- Pérez Orozco, A. (2010). Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista. *Revista de Economía Crítica*, 9, 131-144.
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Piras, C., & Ripani, L. (2005). *Laura. The effects of motherhood on wages and labor force participation: evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru*. Washington D.C: Inter-American Development Bank.
- Querejeta, M. (2020). *Impacto de la maternidad sobre el ingreso laboral en el Uruguay*. Santiago: CEPAL.
- Rich, A. (1976). *Nacida de mujer. La crisis de la maternidad como institución y como experiencia*. Barcelona.
- Ridgeway, C., & Correll, S. J. (2004). Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683-700.
- Sau, V. (1995). *V. SAU, El vacío de la maternidad. Madre no hay más que ninguna*. Barcelona: Icaria.
- Svampa, M. (2015). *Feminismos del Sur y Ecofeminismo*. Nueva Sociedad.
- Terán, C., & Maldonado, J. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿ Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 30(2).
- Tubert, S. (1993). La construcción de la feminidad y el deseo de ser madre. En M. A. Chávez, *Cuerpo y subjetividad femenina. Salud y género*. Madrid: Siglo XXI.
- Vandana, S., & Mies, M. (1998). *La praxis del ecofeminismo: biotecnología, consumo y reproducción*. Icaria Editorial.



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago

Teléfono: (+562) 2632 81 41

Correo de Contacto: contacto@fundacionsol.cl

WWW.FUNDACIONSONSOL.CL