ISSN 2013-9004 (digital); ISSN 0210-2862 (paper)
https://doi.org/10.5565/rev/papers.3401

El penalti a la maternidad en España. Desentrañando la brecha salarial de género en el mercado de trabajo

Juan Ramón Jiménez-García
Universidad Pompeu Fabra. Barcelona
0000-0002-8252-1592
juanramon.jimenez@upf.edu

María Cascales Mira
Universidad Pablo de Olavide. Sevilla
0000-0002-1535-5424
mcasmir1@upo.es

© del autor y autora

Recepción: 06-11-2024
Aceptación: 10-03-2025
Publicación anticipada: 10-06-2025
Publicación: 07-07-2025

Cita recomendada: Jiménez-García, Juan Ramón y Cascales Mira, María (2025). «El penalti a la maternidad en España: Desentrañando la brecha salarial de género en el mercado de trabajo». *Papers*, 110(3), e3401. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3401>

Resumen

Este artículo analiza el impacto de la maternidad y la paternidad en los salarios de hombres y mujeres en España. La investigación utiliza un enfoque cuantitativo basado en datos de la Encuesta de Población Activa para el año 2019. Los resultados muestran que las mujeres siguen sufriendo desigualdades salariales en el mercado laboral respecto a los hombres con similares características. Los resultados relativos a la maternidad muestran que las mujeres con menores a su cargo cobran ligeramente menos que las mujeres sin criaturas. No obstante, este castigo a la maternidad se disipa cuando se tiene en cuenta la parcialidad, la cual es la máxima responsable de la diferencia salarial entre las mujeres con descendencia y las mujeres sin descendencia. A su vez, se concluye que los hombres obtienen beneficios económicos cuando son padres, entendidos como un premio a la paternidad.

Palabras clave: mercado de trabajo; género; desigualdades; maternidad; paternidad; salario

Abstract. *Penalty to motherhood in Spain: Unravelling the gender wage gap in the labour market*

This article analyses the impact of motherhood and fatherhood on the wages of men and women in Spain. The research uses a quantitative approach based on microdata from the Spanish Labour Force Survey for 2019. The results show that women continue to be disadvantaged, experiencing wage inequalities in the labour market compared to men with similar observable characteristics. The results on motherhood show that women with children earn slightly less than women without children. However, this motherhood penalty disappears when part-time work is taken into account, which is the main factor responsible for the wage gap between women with and without children. In contrast, it is concluded that men benefit economically from fatherhood as a reward for fatherhood.

Keywords: labour market; gender; inequalities; motherhood; fatherhood; wage

Sumario

1. Introducción
2. Antecedentes teóricos
3. Metodología y datos
4. Análisis y resultados
5. Conclusiones y limitaciones
Financiación
Referencias bibliográficas

1. Introducción

La maternidad y la paternidad son dos experiencias vitales que suponen un impacto relevante en la vida y en la trayectoria de los individuos que las atraviesan. En el contexto del mercado laboral español, la llegada de la descendencia se convierte en un punto de inflexión crucial en las trayectorias laborales de las personas (Domínguez-Folgueras et al., 2022). Mientras que, para algunas mujeres, la maternidad puede traducirse en un castigo, puesto que marca un antes y un después en su acceso y progresión en el mundo laboral (López-Rodríguez y Gutiérrez Palacios, 2023), para algunos hombres la paternidad se convierte en un premio que refuerza su posición en el mercado de trabajo (Dias et al., 2020). Este fenómeno complejo, denominado *penalti a la maternidad*, y su reverso, *premio a la paternidad*, revelan una asimetría significativa acerca de cómo estas vivencias afectan a hombres y mujeres. Mientras que la paternidad a menudo se asocia con una mejora en el estatus social y profesional de los hombres, la maternidad frecuentemente conlleva penalizaciones en términos de oportunidades laborales, ingresos y reconocimiento profesional para las mujeres. Este fenómeno ha sido incorporado a las investigaciones sobre desigualdad de género en los últimos años, ya que tiene profundas implicaciones económicas, sociales y demográficas, que se traducen en desigualdades en el mercado laboral y suponen uno de los principales factores involucrados en la baja tasa de fecundidad (Baizan, 2009; Bueno y Brinton, 2019; Esping-Andersen y Billari, 2015; McDonald, 2013).

El estudio de la maternidad y la paternidad vinculado al mercado laboral se enmarca en un contexto de discusión mucho más amplio sobre las desigualdades de género, la división sexual del trabajo y las expectativas sociales. La revolución de género, que ha transformado las relaciones familiares y laborales en las últimas décadas, es un punto de partida fundamental para comprender estos fenómenos (Craig y Churchill, 2021; England, 2010; Goldscheider et al., 2015; Hochschild y Machung, 1989). Las teorías de la división sexual del trabajo y las expectativas de género (*doing gender*) juegan un papel central en la comprensión de la dinámica laboral de la maternidad y la paternidad. Estas teorías sostienen que las sociedades han asignado tradicionalmente roles específicos a hombres y mujeres, perpetuando así la discriminación de género en el ámbito laboral y familiar (England, 2010; Gerson, 2009; West y Zimmerman, 1987). Según el modelo de especialización sexual, las mujeres tienden a concentrarse en actividades relacionadas con el cuidado de la familia, mientras que los hombres se especializan en el trabajo remunerado (Kolpashnikova, 2018; Kolpashnikova y Kan, 2021; Perry-Jenkins y Gerstel, 2020). La crianza ha sido históricamente vista como una tarea exclusivamente femenina, lo que ha llevado a la penalización de las mujeres en el mercado laboral. Esta especialización contribuye a generar una mayor segregación ocupacional y a desigualdades salariales. Tener descendencia reduce el número de horas que las mujeres trabajan a cambio de un salario y aumenta el tiempo dedicado a los cuidados (Jaspers et al., 2022). En el mercado de trabajo español la segmentación por género es particularmente evidente, y se manifiesta en el acceso diferenciado al mercado laboral (Dueñas Fernández et al., 2014) y en desigualdades relativas a las condiciones profesionales, tales como el salario o la jornada laboral (Carrasquer Oto y Zawadsky Martínez-Portillo, 2023; Prieto Rodríguez y Pérez de Guzmán, 2024)

En esta investigación ponemos el foco en la brecha salarial, entendida como el indicador más conocido de desigualdad de género en el mercado laboral (Domínguez-Folgueras et al., 2022). También se tienen en cuenta aspectos clave y poco explorados hasta la fecha para el caso español, como son las condiciones del contrato, el tipo de jornada laboral, la clase social, el nivel educativo, el estado civil y la edad.

Tomando en consideración el marco precedente, el objetivo de la investigación es conocer si, en el caso español, las mujeres con criaturas menores de 16 años a su cargo sufren discriminación salarial comparadas con sus coetáneos varones. Asimismo, se analiza si las mujeres con descendencia a su cargo sufren una mayor discriminación salarial que las mujeres sin ella.

La estructura del artículo es la siguiente: en primer lugar, presentamos el marco teórico que ha guiado la investigación. En segundo lugar, la estrategia metodológica empleada y los análisis realizados, así como los resultados. Finalmente, en las conclusiones destacamos los principales hallazgos e implicaciones acorde con los resultados obtenidos.

2. Antecedentes teóricos

La división sexual del trabajo ha sido objeto de estudio desde las teorías feministas, que analizan cómo las expectativas de género moldean las oportunidades laborales y el acceso a recursos (Budig y England, 2001; England, 2010; Budig y Hodges, 2010; Domínguez-Folgueras, 2015; Domínguez-Folgueras et al., 2022). Este concepto ha sido el eje central de un largo recorrido teórico del feminismo científico en sus diversas corrientes y olas (Benería y Stimpson, 1969; Hartmann, 1974; Pateman, 1988; Borderías et al., 1994). Así, la crianza, vinculada a las mujeres a través de la especialización sexual del trabajo, es vista como un límite a la participación femenina en el ámbito profesional, lo que da lugar al fenómeno del penalti a la maternidad. Esta penalización se manifiesta en la disminución de ingresos y oportunidades de ascenso para las madres trabajadoras, a diferencia de sus contrapartes masculinas. A continuación se exponen las principales teorías sobre la división sexual del trabajo y la conceptualización del penalti a la maternidad.

2.1. La división sexual del trabajo

En 1989 Arlie Hochschild describió un proceso por el cual las mujeres habían entrado en el «primer turno» del mercado laboral, una revolución de género caracterizada por la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y a otros espacios de dominancia masculinizada. Por contra, la incorporación de los hombres a la esfera doméstica se está produciendo a menor velocidad, lo que supone una mayor dificultad para la emancipación femenina de sus roles tradicionales y para el fin de la especialización. Esto ha dado lugar a la idea de revolución de género estancada, incompleta o asimétrica (England, 2010; Esping-Andersen, 2010) e implica que las mujeres realicen un doble turno (Hochschild y Machung, 1989).

Aunque a largo plazo se ha incrementado la participación de los hombres en la esfera doméstica y de cuidados, esta se produce de manera lenta y progresiva (Craig y Churchill, 2021; Sullivan et al., 2018; Altintas y Sullivan, 2017; Sullivan, 2011) por lo que la especialización y la brecha doméstica siguen siendo factores de desigualdad en las sociedades actuales (Kan et al., 2022; Kolpashnikova y Kan, 2021). La segregación de tareas permanece, hombres y mujeres desempeñan labores diferenciadas por género (masculinizadas y feminizadas) y por la implicación con las mismas (Perry-Jenkins y Gerstel, 2020). La brecha entre el tiempo que ellos y ellas dedican al ámbito doméstico y su implicación diferenciada en los cuidados persiste (Craig y Powell, 2018). ¿Por qué se mantiene la división sexual del trabajo? La teoría de la especialización de Becker (1987) afirma que la acumulación de capital humano (educación, ingresos y experiencia en el mercado laboral) definiría la división del trabajo y la especialización de tareas dentro de las parejas. Así, resultado de la acumulación de capital, los hombres se concentran en el empleo remunerado y las mujeres, en el ámbito del hogar (Canzío, 2020).

En la actualidad, el cambio en la composición educativa y la extensión del modelo de parejas de doble ingreso son dos factores clave para erradicar los modelos de especialización tradicional, que por el contrario se siguen perpetuando (Sánchez-Mira, 2016; Blanco et al., 2018; López-Rodríguez y Gutiérrez Palacios, 2023). Por su parte, la teoría de los recursos (Brines, 1994) abarcaría los recursos de tiempo y los recursos relativos (Kolpashnicova y Kan, 2021) como factores decisivos en la división sexual laboral. Las mujeres tendrían más tiempo para dedicar al hogar, ya que de promedio dedican menos horas al trabajo remunerado que los hombres (Craig y Powell, 2018; Lachance-Grzela y Bouchard, 2010). Asimismo, el cónyuge con más recursos (económicos, ocupacionales, educativos, etc.) tiene más poder para evitar las tareas domésticas y de cuidados, que le corresponderían al miembro con menos recursos. La situación laboral condiciona la obtención de recursos, y las mujeres desempeñan en mayor medida trabajos a jornada parcial y sufren una discriminación salarial más elevada, situación que se agrava con la llegada de descendencia (Dueñas Fernández et al., 2014; Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2010; Prieto Rodríguez y Pérez de Guzmán, 2024)

La división sexual de las tareas domésticas va más allá de las limitaciones económicas y de tiempo, como también de las consideraciones racionales (Jaspers et al., 2022). El trabajo se organiza siguiendo construcciones sociales de género, y las parejas se comportan de acuerdo con las expectativas normativas de feminidad y masculinidad, en lo que se ha denominado *doing gender* (West y Zimmerman, 1987). De acuerdo con las expectativas de género, hombres y mujeres se involucran en las tareas asignadas tradicionalmente y realizan menos las que son discrepantes (Davis y Greenstein, 2009). Así desempeñan un papel importante en la división sexual del trabajo, lo que se traduce en una mayor dedicación a los cuidados por parte de ellas (Lachance-Grzela y Bouchard, 2010) y una menor participación en el mercado laboral. Esta desigualdad se agrava con la llegada de la primera criatura, lo que supone una desventaja añadida para las mujeres en el ámbito laboral, en términos de salario y oportunidades (Grunow et al., 2012; Kühhirt y Ludwig, 2012). Es lo que se conoce como *penalti a la maternidad*.

2.2. Penalización a la maternidad

La especialización de las tareas y la división del trabajo por género tiene repercusiones desiguales en hombres y mujeres tras la llegada de la primera criatura (Andersen, 2018; Budig y England, 2001; England et al., 2016; Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2010; González et al., 2019; Oesch et al., 2017). Las mujeres, en su entrada a la maternidad, sufren una serie de penalizaciones en términos de desigualdades laborales y económicas (Byron y Roscigno, 2014; Oesch et al., 2017). Así, la responsabilidad de la crianza implica una reducción de salario para ellas, por lo que la división del trabajo en base al género afecta a la brecha salarial entre hombres y mujeres (Andersen, 2018). Esta reducción de ingresos se relaciona con la penalización a la maternidad (Raley et al., 2012).

La pérdida de ingresos o un salario más bajo para las madres empleadas es solo la punta del iceberg (Budig y England, 2001), ya que hay otras formas de penalización que contribuyen de manera indirecta a promover la brecha salarial tras la maternidad. Estas penalizaciones se traducen en las acciones siguientes: discriminación por parte de los empleadores (Correll et al., 2007; Byron y Roscigno, 2014; González et al., 2019) pérdida de experiencia laboral y/o de capital humano, reducción de jornada laboral o incluso salida del mercado de trabajo (Budig y England, 2001; England et al., 2016; Oesch et al., 2017; Fernández-Cornejo et al., 2018; Fuller, 2018; González et al., 2019). La discriminación por parte de los empleadores se ha denominado *discriminación normativa* (Benard y Correll, 2010). Esta se manifiesta en la inferencia de la productividad no observada de las mujeres a partir de la presencia de criaturas, lo que resulta en una penalización salarial para las madres en comparación con las no madres (Byron y Roscigno, 2014; Oesch et al., 2017; Fuller, 2018). Asimismo, se produce una reducción de la jornada de trabajo con el fin de conciliar o se abandona el mercado laboral por completo, lo que conlleva una pérdida de ingresos, tanto en términos de reducción de los mismos como de ingresos no percibidos (Budig y England, 2001; Oesch et al., 2017). La pérdida de experiencia laboral durante el periodo en que las madres se encuentran fuera del mercado laboral también ejerce un impacto significativo en ellas, lo que se traduce en una disminución de su productividad y de su salario (England et al., 2016). La discriminación también se relaciona con una mayor precariedad en las condiciones laborales de las madres que se incorporan al empleo, ya que regresan en modalidades de tiempo parcial o con reducción de jornada (Abril et al., 2015), lo que condiciona trayectorias profesionales más planas y tiene repercusiones negativas en términos salariales (Aisenbrey et al., 2009; Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2010; Polavieja, 2012; Fuller, 2018)

Otro aspecto importante a considerar del penalti a la maternidad es que reduce el poder de negociación de las mujeres en las parejas (Budig y England, 2001; Bittman et al., 2003). Por un lado, al contar con salarios más bajos, tienen menor capacidad de negociar la distribución de las responsabilidades domésticas, acorde con el modelo de negociación familiar (Lázaro et al., 2022), lo que convierte la situación en un círculo vicioso que las sitúa en posición de doble desventaja, en el mercado laboral y en el hogar (Fernández-Cornejo et al., 2018). Por otro, el sacrificio profesional para nivelar la balanza entre el trabajo y la crianza recae sobre ellas, lo que disminuye su capacidad de negociar la carga doméstica dentro de la pareja (England et al., 2016). En última instancia, esta discriminación minimiza el rol de las mujeres en la esfera pública, ya que el salario de las madres se percibe como algo secundario en comparación con su principal responsabilidad, que es la crianza (Oesch et al., 2017).

Este conjunto de penalizaciones contribuye a mantener la persistencia de la brecha salarial, ya que no se observa una penalización similar en la paternidad (England et al., 2016). Por el contrario, los hombres que son padres experimentan una serie de bonificaciones en términos salariales (Andersen, 2018;

Budig y Hodges, 2010) y mejores opciones de acceso a puestos de trabajo que los no padres (González et al., 2019). A través de esta especialización de género acentuada después del parto, «el padre reduce el tiempo dedicado a las tareas del hogar y aumenta su especialización en el mercado laboral, lo que aumenta su productividad y sus ganancias salariales» (Andersen, 2018: 1126). Sucede el fenómeno inverso al castigo por maternidad, lo que se denomina *premio a la paternidad*. La literatura ha documentado este fenómeno, convertirse en padre genera beneficios en forma de aumento salarial (Killewald y Gough, 2013; Lundberg y Rose, 2024), por la especialización específica de género tras el parto. De esta forma «la existencia de la penalización de la maternidad y el premio de la paternidad convierten al parto en un impulsor de la brecha salarial de género» (Andersen, 2018: 1126).

2.3. El penalti a la maternidad y el contexto institucional en España

Existe variación en la medida en que la división sexual del trabajo y los factores en torno a la crianza se producen en los distintos contextos institucionales y en función de los valores y la ideología de género existentes en cada país. En el contexto español, la llegada de la descendencia se convierte en un punto de inflexión crucial en las trayectorias laborales de las personas (Domínguez-Folgueras et al., 2022). Las investigaciones que han analizado las diferencias en la participación de hombres y mujeres entre territorios muestran que los países más intervencionistas, que facilitan un soporte para la crianza, y a su vez los que tienen una mayor percepción de igualdad de roles en las parejas, presentan una menor brecha doméstica de género y las mujeres sufren menor penalización (Aisenbrey et al., 2009; Esping-Andersen et al., 2013; Petersen et al., 2014; Andersen, 2018; Domínguez-Folgueras et al., 2022). Los países incluidos en el modelo mediterráneo son los que mantienen esa brecha más amplia, es decir, presentan mayores diferencias respecto al tiempo que ambos progenitores dedican a la crianza. Se caracterizan por un Estado menos intervencionista en gasto social y, a su vez, se dan nociones más tradicionalistas de los roles de género en la pareja.

España pertenece a este grupo de países, caracterizado por una moderada intervención estatal de apoyo a la crianza (Esping-Andersen et al., 2013) una división sexual del trabajo de corte tradicional y una alta especialización de género (Esping-Andersen et al., 2013; Domínguez-Folgueras, 2015; Fernández-Cornejo et al., 2018; Álvarez y Miles-Touya, 2019; González et al., 2019). Si bien se han alcanzado mejoras en los niveles de igualdad, con una mayor presencia de parejas de doble ingreso (Dema-Moreno y Díaz-Martínez, 2010; Sánchez-Mira, 2016; Sánchez-Mira y O'Reilly, 2019), sigue predominando un modelo de pareja de corte tradicional, con una fuerte persistencia de la figura del hombre como principal sustentador económico de la unidad familiar (Esping-Andersen et al., 2013; Sánchez-Mira y O'Reilly, 2019). Según el modelo de equilibrios múltiples de Esping-Andersen y colegas (2013), las parejas en España se caracterizan por un modelo de especialización tradicional,

en el que predomina la figura del hombre como proveedor principal con presencia de parejas desempleadas dedicadas al hogar (Sánchez-Mira y O'Reilly, 2019). Así, la falta de responsabilidad compartida entre los progenitores en la crianza es uno de los factores que contribuyen a la penalización a la maternidad y, a su vez, la mayor participación de los hombres en el cuidado es un factor reductor del penalti a la maternidad (Fernández-Cornejo et al., 2018). A pesar de que ha habido un cambio progresivo hacia actitudes más igualitarias de género con respecto al empleo de las mujeres y la división de las labores del hogar y la crianza en España (O'Reilly et al., 2014; Sánchez-Mira, 2020), los ideales igualitarios tienden a arreglos de género más convencionales cuando los nuevos padres se enfrentan a las dificultades de conciliar las demandas laborales y familiares (Abril et al., 2015). Acorde con las teorías del *doing gender* (West y Zimmerman, 1987), las expectativas de roles de género juegan un papel importante en la división del trabajo doméstico (Davis y Greenstein, 2009; Lachance-Grzela y Bouchard, 2010)y España se caracteriza por un modelo de corte tradicional en este sentido, según relatan investigaciones de usos del tiempo que reflejan el desigual reparto de tareas en parejas convivientes (Vivas et al., 2014; Domínguez-Folgueras, 2015; Álvarez y Miles-Touya, 2019)

Por su parte, el mercado laboral español se encuentra altamente segmentado por género, prevalecen las ocupaciones feminizadas y masculinizadas y se da un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en el tipo de jornada parcial (Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2010; Dueñas Fernández et al., 2014; Ibáñez-Pascual, 2017; Domínguez-Folgueras et al., 2022). En términos generales, la participación femenina en el mercado laboral es menor que la masculina y ellas sufren más la parcialidad, a la vez que son las principales proveedoras de trabajo no remunerado. De media, las mujeres europeas dedican unas 4,5 horas al día a actividades laborales no remuneradas, frente a las 2,5 horas de los hombres europeos (Campaña et al., 2023). Según datos de la OCDE, España se sitúa por encima de la media europea (1,9 frente a 2,2 puntos) en *gender gap* del trabajo doméstico no remunerado (OCDE, 2022).

El reparto desigual de las responsabilidades del hogar supone una carga adicional a las mujeres trabajadoras con criaturas (Giménez-Nadal y Sevilla-Sanz, 2011; Giménez-Nadal y Molina, 2016) y puede hacer que estas tengan más dificultades para acceder a determinados trabajos, desarrollar sus carreras u obtener ascensos a puestos de responsabilidad (Campaña et al., 2023). En términos generales, las mujeres que viven en pareja en el sur de Europa tienen una mayor carga de trabajo en el hogar cuando aumentan sus horas de empleo remunerado y dedican un tiempo similar a lo doméstico, independientemente de sus salarios mensuales relativos (Lichard et al., 2021).

Según la investigación de Lichard y colegas (2021), las parejas no ajustan las labores domésticas en función de sus opciones en el mercado laboral, por lo que la sustituibilidad de las tareas entre los miembros de la pareja es muy limitada. El estudio de Álvarez y Miles-Touya (2019) presenta resultados similares en términos de una alta especialización y una escasa sustituibilidad de las tareas. Así, los patrones de especialización resultan perjudiciales para las mujeres, ya

que limitan sus condiciones en el mercado laboral si han de dedicar más tiempo a los trabajos rutinarios (Campaña et al., 2023).

En este contexto, las mujeres en su entrada a la maternidad aceptan empleos con condiciones laborales de mayor precariedad, para poder equilibrar sus responsabilidades domésticas y profesionales (England et al., 2016).

En resumen, la estructura económica y productiva del país, así como el papel de las instituciones, son cruciales para reducir la brecha de género en el hogar (Sánchez-Mira y O'Reilly, 2019). El apoyo que la sociedad brinda a la crianza, a través de políticas favorables a la familia, también puede suavizar el efecto de la maternidad en la brecha salarial de género (Andersen, 2018; Fernández-Cornejo et al., 2018; Domínguez-Folgueras et al., 2022). Tal es el caso de la licencia parental igualitaria e intransferible, que ha sido estudiada por la literatura como un factor atenuante del penalti a la maternidad, ya que aumenta la implicación de los padres en la crianza (Fernández-Cornejo et al., 2018).

3. Metodología y datos

La presente investigación tiene como objetivo abordar la cuestión de la penalización a la maternidad, medida en términos salariales, en el mercado laboral español. Para ello, se ha diseñado una metodología de análisis cuantitativa haciendo uso de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) acerca de los hogares españoles para el año 2019. Los datos utilizados corresponden a una media anual de los cuatro trimestres, información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), lo que garantiza estabilidad y representatividad en comparación con las fluctuaciones que pueden presentarse en las muestras trimestrales. Se han empleado los datos de 2019 con el fin de evitar los posibles efectos socioeconómicos ligados a la pandemia provocada por el COVID-19 y por su vinculación con el proyecto de investigación (DINAMOS) que estudia las dinámicas de movilidad social y desigualdad en dicho periodo en España.

3.1. Selección de la muestra

Se ha procedido a la identificación de dos grupos fundamentales en la muestra: madres y padres con criaturas menores de 16 años conviviendo en el hogar y personas sin criaturas a su cargo. Para identificar a las parejas con criaturas, se ha empleado la variable original del conjunto de datos *relación con la persona de referencia del hogar*. Esta variable permite identificar a la persona de referencia (hombre o mujer), su pareja o cónyuge y sus hijos o hijastros, incluyendo los hijos de la pareja. De todos los hogares, se seleccionaron aquellos en los que hubiera menores de 16 años (según la variable de edad del conjunto de datos). A partir de ahí, se seleccionaron hombres y mujeres con criaturas menores en el domicilio. No se ha realizado ningún análisis intra-hogar, ya que el objetivo del estudio es observar cómo afecta la maternidad o la paternidad a los indi-

viduos en diferentes hogares, lo que permite, así, capturar un mayor rango de características heterogéneas entre los individuos analizados. Si bien este enfoque puede implicar el riesgo de sesgos por variables no controladas, permite analizar de manera más amplia las desigualdades salariales relacionadas con la maternidad y la paternidad.

3.2. Análisis y control de variables

Una vez establecida la población de interés, se han efectuado análisis descriptivos exhaustivos con el propósito de caracterizar y diferenciar a los dos grupos en términos de parcialidad laboral, tipo de contrato, niveles salariales y otras variables ocupacionales relevantes.

Para los análisis estadísticos se han utilizado cuatro modelos de regresión lineal por quintiles. Esta elección responde a que estos modelos ofrecen mayor robustez frente a valores atípicos y no requieren la suposición de una distribución normal de los errores, lo que los hace más adecuados para modelizar relaciones no lineales, características en los estudios sobre salarios (Otero y Reyes, 2012). Asimismo, se han empleado modelos aditivos, que permiten visualizar mejor el efecto de cada una de las covariables presentes en el análisis, lo que proporciona mayor flexibilidad en la modelización.

La variable dependiente de los modelos de regresión es el salario mensual bruto de las personas trabajadoras, y las variables independientes empleadas incluyen el sexo, la edad (reconvertida en grupos quinquenales), el nivel educativo, el estado civil, la clase social basada en el modelo de EGP (Erikson et al., 1979), el tipo de contrato (temporal o indefinido) y el tipo de jornada (completa o parcial). Para la operacionalización de la clase social hemos incluido los criterios de ocupación, estatus en el trabajo y tamaño de empresa. La variable acerca de la ocupación se ha obtenido de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), la variable sobre el estatus atiende a la relación del trabajador con sus empleados, al hecho de supervisar o no trabajadores subalternos, y el tamaño de la propiedad ha sido construida con el número de empleados. La estructura de clases resultante es la siguiente: la I y la II representan a la clase de servicios (la I está compuesta por grandes propietarios y propietarias, con empleados y empleadas y profesionales de alto nivel, y la II, por gerentes y profesionales de nivel medio); la clase III es la manual no rutinaria (IIIa administrativos y administrativas, IIIb asistentes, empleados y empleadas de oficina, tiendas y otros servicios de ventas); la clase V está formada por técnicos, técnicas y supervisores o supervisoras de personas trabajadoras manuales; la clase VI son trabajadores y trabajadoras manuales cualificados, y la VII, trabajadores y trabajadoras no cualificados (VIIa industria y VIIb agricultura)[1].

1. La clase IV (autoempleados) ha sido excluida, ya que son asalariados por cuenta propia que disponen de ingresos, pero no de un salario declarado que no se encuentra disponible en el conjunto de datos.

En relación con la variable *dependiente*, para calcular el salario mensual bruto de las personas trabajadoras se ha utilizado la variable original *salario*, que en la EPA está organizada en deciles. Esta variable ha sido reconvertida a continua a través de la información de los salarios mensuales promedio de cada decil, proporcionadas por el INE, lo que ha permitido establecer de manera aproximada el salario bruto mensual medio de cada subgrupo. Además, se ha hecho uso de las declaraciones anuales de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), proporcionadas por las administraciones tributarias, así como de los registros del fichero general de afiliaciones y del fichero de bases de cotización de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), para garantizar la precisión de los datos.

El salario mensual bruto incluye las retenciones a cuenta de impuestos y las cotizaciones a la Seguridad Social, así como otros elementos salariales, como las pagas extras y los complementos anuales (divididos por 12 para su integración mensual), las horas extras regulares, las propinas y las comisiones. En el caso de empleos eventuales de duración inferior a un mes, la EPA estima el salario para un empleo de duración completa mensual en base a empleos similares. Sin embargo, en los casos de empleo a tiempo parcial, no se ha ajustado el salario a tiempo completo, ya que se busca representar el empleo principal, que es la fuente más importante de ingresos. Si bien lo ideal sería tener en cuenta el salario bruto o neto por cada hora trabajada, la EPA proporciona una tabla para cada año que presenta los salarios medios brutos mensuales por deciles, lo que permite estimar de manera aproximada el ingreso medio mensual bruto correspondiente a cada subgrupo de individuos, indistintamente de si su empleo es eventual o a tiempo parcial. Este promedio se calcula como la suma ponderada de las frecuencias relativas de cada decil dentro del colectivo específico, multiplicadas por el salario medio global del decil en el año considerado, que en nuestro caso es 2019. Se han tomado únicamente los salarios individuales presentados en la EPA, y no de los hogares, ya que el interés reside en conocer la brecha salarial específica entre padres y madres, y no a nivel de hogares o familias.

En conjunto, esta metodología proporciona una base sólida para comprender y abordar las desigualdades salariales asociadas con la maternidad y la paternidad en el mercado laboral español, en un contexto previo a la irrupción de la pandemia y al establecimiento de los permisos parentales iguales e intransferibles entre hombres y mujeres.

4. Análisis y resultados

En primer lugar, se presentan los análisis descriptivos y, a continuación, los análisis y los resultados obtenidos de los modelos de regresión.

4.1. Resultados descriptivos

Los resultados descriptivos revelan información clave en relación con las condiciones laborales entorno a la maternidad y a la paternidad en España. La tabla 1

presenta la información descriptiva de las variables empleadas en el estudio, entre las que se incluyen: salario, tipo de contrato, tipo de jornada, clase social, situación laboral, estado civil, nivel educativo y edad, para hombres y mujeres con y sin hijos. En primer lugar, se observa que el porcentaje de mujeres con descendencia es significativamente mayor que el de mujeres sin descendencia

Tabla 1. Análisis descriptivos de las variables independientes (porcentaje de filas)

Variable	Categoría	Mujer con hijos	Mujer sin hijos	Mujer total	Hombre con hijos	Hombre sin hijos	Hombre total
Edad	16-20	7,75	5,53	6,32	8,97	6,11	7,09
	20-24	4,06	8,36	6,84	4,3	9,51	7,73
	25-29	2,85	7,67	5,96	1,89	9,04	6,59
	30-34	8,76	5,93	6,93	5,05	7,6	6,63
	35-39	18,01	5,09	9,66	14,74	6,91	9,59
	40-44	25,62	5,46	12,6	23,33	6,96	12,56
	45-49	21,36	8,41	12,99	21,87	7,91	12,68
	50-54	9,75	15,93	13,74	13,55	12,71	12,99
	55-59	1,71	19,06	12,92	5,03	17,06	12,95
	60-64	0,14	18,56	12,05	1,28	16,19	11,09
Nivel educativo	Máximo básica	40,61	49,68	47,14	47,95	49,62	49,15
	Formación profesional	34,77	24,97	27,71	30,18	27,39	28,17
	Bachillerato	22,03	20,34	20,82	20,35	19,59	19,81
	Superior	2,59	5,01	4,33	1,52	3,4	2,87
Estado civil	Soltero	25,36	27,47	26,96	25,78	35,96	33,34
	Casado	66,32	50,29	54,41	70,95	54,6	58,82
	Viudo	1,01	15,02	11,41	0,39	3,31	2,56
	Separado	7,31	7,23	7,25	2,88	6,13	5,29
Estado laboral	Ocupado	63,59	34,87	42,26	78,95	42,97	52,26
	Desocupado/inactivo	36,41	65,13	57,74	21,05	57,03	47,74
Tipo de jornada	Parcial	27,33	22,14	24,14	4,22	8,11	6,6
	Completa	72,67	77,86	75,86	95,78	91,89	93,4
Tipo de contrato	Temporal	24,43	27,29	26,17	19,57	26,21	23,6
	Indefinido	75,57	72,71	73,83	80,43	73,79	76,4
Clase social	I	28,18	24,78	26,1	22,36	19,46	20,59
	II	10,38	10,28	10,32	16,16	14,85	15,36
	IIIa	8,53	6,98	7,58	3,59	4,1	3,9
	IIIb	35,3	36,6	36,1	13,34	17,01	15,58
	V+VI	1,72	2,01	1,89	20,6	18,58	19,37
	VIIa	14,19	16,97	15,89	18,49	19,29	18,98
	VIIb	1,72	2,37	2,12	5,46	6,72	6,22
Salario	Menos de 1.100 euros	40,16	38,58	39,2	13,86	20,7	18,01
	Entre 1.101 y 1.895 euros	32,07	34,93	33,81	44,2	46,11	45,36
	Mas de 1.900 euros	27,77	26,49	26,99	41,94	33,19	36,63
Total		10.531	30.429	40.960	9.726	27.964	37.690

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2019).

en los grupos de edad que van desde los 30 hasta los 49 años, alcanzando el mayor porcentaje en el grupo de 40-44 años (donde el 25,62% de las mujeres tienen hijos y el 5,46% no los tienen). Por el contrario, entre los hombres el porcentaje de los que tienen hijos es más alto para el grupo de 35-54 años.

En segundo lugar, respecto al nivel educativo, las diferencias entre mujeres con y sin hijos son más notables (en torno a un 10%), en cambio, las diferencias entre hombres con y sin hijos son menos destacadas en los niveles educativos inferiores (en torno a un 1,5%).

En tercer lugar, las mujeres casadas muestran una mayor tasa de maternidad en comparación con las solteras, lo que sugiere una asociación entre el matrimonio y la maternidad. Además, las mujeres con hijos muestran un mayor porcentaje en *desocupada/inactiva* en comparación con las mujeres sin hijos, lo que indica posibles desafíos en la participación laboral relacionados con la maternidad. Por el contrario, entre los hombres el estado civil parece tener menos incidencia en la paternidad, y los padres tienen una tasa más alta de empleo que los hombres sin criaturas, lo que sugiere una menor irrupción de la paternidad en la trayectoria laboral masculina.

Los resultados muestran diferencias notables entre madres y mujeres, así como entre padres y hombres, en cuanto a la participación laboral y a las desigualdades salariales en España. Las mujeres, y especialmente las madres, tienen una menor participación laboral y ocupan más empleos a tiempo parcial.

En cuanto a la clase social, se observa una disparidad a destacar entre hombres y mujeres. A pesar de que tanto unos como otras se encuentran más representados en las clases sociales más altas (I, II, IIIa y IIIb), las mujeres con menores a su cargo tienden a estar más representadas en grupos socioeconómicos más bajos, mientras que los hombres con hijos muestran una distribución más equitativa en toda la estructura sociolaboral. Esto sugiere que la maternidad puede estar asociada con mayores dificultades en referencia a la movilidad social ascendente femenina. Respecto a la parcialidad, las mujeres, especialmente en su condición de madres, tienen más trabajos a tiempo parcial. Además, estas diferencias se amplían cuando se considera la clase social, ya que las mujeres con hijos están más concentradas en los estratos socioeconómicos más bajos, mientras que los hombres con hijos muestran una distribución más uniforme en todos los niveles de la estructura ocupacional. Esto sugiere la existencia de barreras adicionales para las mujeres, especialmente para aquellas con criaturas, en términos de acceso a empleos mejor remunerados y oportunidades de promoción y movilidad social.

4.2. Resultados de los modelos de regresión

En este apartado se presentan los resultados de los cuatro modelos de regresión, con el salario como variable dependiente. La tabla 2 incluye las variables independientes de los modelos: *género*, *paternidad* y *maternidad*, *tipo de contrato*, *tipo de jornada*, *clase social*, *estado civil*, *nivel educativo* y *edad*. En el primer modelo se revela una brecha salarial de género significativa, donde las mujeres

Tabla 2. Modelos de regresión lineal por quintiles con el salario de variable dependiente

Variables	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
	b/Error Est.	b/Error Est.	b/Error Est.	b/Error Est.
Mujeres (hombres cat. ref.)	–387,500***	–417,778***	–385,769***	–219,615***
	11,71	14,73	12,98	12,51
Padres (hombres sin hijos cat. ref.)	127,500***	64,444***	90,385***	96,538***
	–14,29	17,39	15,3	14,48
Madres (mujeres sin hijos cat. ref.)	–70,000***	–64,444***	–76,923***	1,923
	15,69	19,09	16,8	15,92
Edad (16-19 cat. ref.)				
20-24	137,500**	185,000**	55,769	–115,385*
	49,49	60,19	53,01	50,15
25-29	320,000***	297,778***	210,000***	–92,692
	49,02	59,62	52,69	49,91
30-34	455,000***	472,778***	330,769***	24,615
	48,67	59,2	52,53	49,79
35-39	547,500***	568,333***	410,769***	51,154
	48,16	58,6	52,07	49,39
40-44	600,000***	616,111***	464,615***	75,769
	48,15	58,58	52,06	49,37
45-49	635,000***	667,778***	487,692***	100,385*
	48,39	58,87	52,34	49,64
50-54	705,000***	732,222***	555,000***	195,000***
	48,71	59,27	52,75	50,04
55-59	777,500***	780,000***	581,154***	221,538***
	49,37	60,06	53,51	50,76
60-64	777,500***	780,000***	581,154***	221,538***
	51,36	62,48	55,64	52,77
Nivel educativo (máx. básica cat. ref.)				
Formación profesional	280,000***	211,667***	198,077***	168,462***
	10,62	13,48	11,87	11,23
Bachillerato	265,000***	175,000***	170,385***	168,462***
	12,98	16,33	14,37	13,59
Superior	605,000***	287,778***	281,154***	244,231***
	22,83	32,49	28,6	27,06
Estado civil (soltero cat. ref.)				
Casado	17,5	47,778**	26,154	24,615
	13,17	16,02	14,12	13,36
Viudo	2,5	–16,667	–29,231	–24,615
	43,4	52,78	46,45	43,94
Separado	17,5	25	20,385	0
	19,67	23,92	21,06	19,91

Tabla 2. Modelos de regresión lineal por quintiles con el salario de variable dependiente *(continuación)*

Variables	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Clase social (I cat. ref.)				
II		–188,889***	–218,077***	–224,615***
		31,43	27,66	26,16
IIIa		–612,222***	–656,154***	–633,462***
		29,8	26,23	24,81
IIIb		–835,000***	–831,154***	–660,000***
		172,21	151,53	143,33
V + VI		–660,000***	–656,154***	–635,385***
		30,35	26,72	25,27
VIIa		–899,444***	–877,308***	–709,231***
		132,43	116,53	110,23
VIIb		–899,444***	–866,923***	–925,000***
		43,84	38,7	36,61
Tipo de contrato (temporal cat. ref.)				
Indefinido			221,154***	143,846***
			11,97	11,39
Tipo de jornada (parcial cat. ref.)				(.)
Jornada completa				901,538***
				13,02
Constante	835,000***	1462,222***	1483,846***	998,462***
	–46,54	–63,69	56,06	53,59

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2019)

exhiben una diferencia salarial negativa de aproximadamente 387 euros en comparación con los hombres. Este resultado, subraya la persistencia de las desigualdades salariales de género en el ámbito laboral. Asimismo, no solo refleja diferencias en los salarios base sino también posibles desigualdades en las oportunidades laborales y en la carrera profesional entre hombres y mujeres. Además de la brecha salarial de género se observa una penalización a la maternidad, ya que las madres experimentan una diferencia salarial negativa de aproximadamente 70 euros en comparación con sus coetáneas sin menores en el hogar. Esta penalización resalta los desafíos adicionales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, debido a las responsabilidades familiares. Contrariamente, los padres presentan una diferencia positiva de aproximadamente 128 euros, en comparación con los hombres que no tienen menores a su cargo en el hogar: disfrutan de lo que se conoce como premio a la paternidad. Este premio podría reflejar percepciones culturales y sociales sobre el papel del

padre como principal proveedor de la familia. Acorde con la literatura revisada, se da una preferencia por parte de los empleadores hacia los hombres con hijos en el ámbito laboral, especialmente en los puestos de trabajo de mayor remuneración, a diferencia de lo que les sucede a las mujeres con la entrada a la maternidad.

Además de las variables de género y maternidad/paternidad, se observan otros factores socioeconómicos influyentes en el salario. El nivel educativo y la edad muestran efectos significativos, indicando que tanto las personas con niveles educativos más altos como la población trabajadora de mayor edad perciben una remuneración superior.

En el segunda ecuación, se profundiza sobre el impacto del género y la familia en el mercado laboral teniendo en cuenta la clase social. La brecha salarial de género aumenta en este modelo, puesto que las mujeres presentan una diferencia salarial negativa de aproximadamente 418 euros en comparación con los hombres. Además, se confirma de nuevo la penalización a la maternidad, aunque es ligeramente menor en comparación con el primer modelo. Por otro lado, los padres continúan disfrutando de un premio salarial a la paternidad, aunque bastante más reducido que en el modelo anterior (con una diferencia positiva de 64 euros en comparación con los hombres que no tienen hijos). Al igual que en el primer modelo, el género, la maternidad/paternidad, el nivel educativo y la edad siguen mostrando efectos significativos en el salario.

Por último, los resultados muestran desigualdades salariales en torno a la clase social. En comparación con la clase I de gerentes y profesionales de alto nivel (que es la categoría de referencia), todas las demás clases sociales perciben un menor salario. La clase de técnicos y profesionales de nivel medio (clase II) percibe 188 euros mensuales menos; la clase no manual rutinario 612 euros (clase IIIa) y 835 euros (clase IIIb) menos respectivamente; la clase de trabajadores y trabajadoras cualificados y supervisores y supervisoras (clases V + VI), 660 euros menos; y las clases manuales sin cualificar (clase VIIa y VIIb) cobran casi 900 euros menos respecto a la clase I. Estos hallazgos confirman que la estratificación social ejerce una influencia muy significativa en las desigualdades salariales. Las diferencias salariales entre clases sociales indican un sistema que favorece a las clases más altas, lo que refuerza la perpetuación de desigualdades socioeconómicas. Esta disparidad económica puede ampliar la brecha entre grupos socioeconómicos, exacerbando la desigualdad social y muy posiblemente limitando la movilidad social ascendente.

El tercer modelo incluye el tipo de contrato como variable independiente. Al igual que en los modelos anteriores, se observa una brecha salarial de género significativa, las mujeres cobran 386 euros menos en relación con los hombres. A su vez, la penalización a la maternidad se mantiene, las mujeres en situación de maternidad experimentan una diferencia salarial negativa de aproximadamente 77 euros en comparación con las mujeres que no tienen hijos. Por otro lado, los padres continúan disfrutando de un premio salarial, con una diferencia positiva de aproximadamente 90 euros en comparación con los hombres sin hijos. Respecto a la clase social, el efecto sobre el salario se mantiene de

manera similar que en el modelo anterior. Por último, los resultados muestran una acusada diferencia salarial entre aquellas personas contratadas temporalmente respecto a las contratadas indefinidamente. Concretamente, las personas que tienen contratos asociados a una mayor calidad y estabilidad cobran 221 euros más que aquellas que tienen contratos de mayor inestabilidad.

En el cuarto y último modelo se introduce la variable tipo de jornada para explorar las disparidades salariales y su relación con la maternidad, el género y el resto de los factores socioeconómicos expuestos en los modelos anteriores. Se observa que el coeficiente asociado con la maternidad ya no es significativo, cuando se tiene en cuenta el tipo de jornada laboral. Esto indica que la penalización a la maternidad puede atenuarse, o incluso desaparecer, cuando se considera el nivel de flexibilidad laboral proporcionado por el tipo de jornada. Teniendo en cuenta que esta modalidad de jornada es mayoritariamente femenina, esta condición laboral supone una discriminación salarial de base entre hombres y mujeres en el mercado laboral. A pesar de esta moderación en el impacto de la maternidad en el salario, tras introducir el tipo de jornada, cabe resaltar que se mantiene la brecha salarial de género, ya que las mujeres siguen presentando una diferencia salarial negativa (alrededor de 220 euros), en comparación con los hombres. Por otro lado se mantiene el premio a la paternidad, el salario de los hombres con criaturas se incrementa en 97 euros en comparación con los hombres sin.

Por último, el modelo muestra que junto con la clase social, el tipo de jornada es la variable que más influye en los salarios de las personas trabajadoras. La diferencia del tiempo de duración del trabajo diario, supone una disminución de más de 900 euros entre aquellas personas que tienen un contrato de empleo parcial respecto a las que tienen una jornada laboral completa. Acorde con las investigaciones previas, el mercado laboral español está segmentado por género y son las mujeres las que se ubican, en mayor medida que los hombres, en esta modalidad de jornada parcial. El género, con sus condicionantes socioculturales expuestos previamente, supone un factor de desigualdad para las mujeres en el mercado laboral, lo que se traduce en una mayor discriminación de los ingresos percibidos respecto a los hombres.

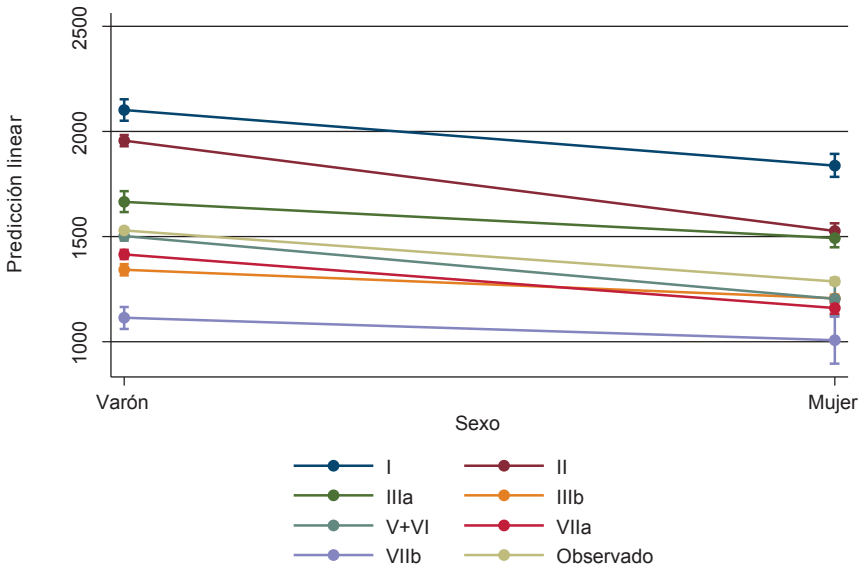
4.3. Interacciones

Con el objetivo de conocer el impacto específico de la parcialidad en los salarios de hombres y mujeres con y sin descendencia, se han realizado varios análisis basados en los marginales predictivos obtenidos del último modelo de regresión, controlando por todas las covariables. Para su mejor interpretación, se han representado los resultados en una serie de gráficos[2].

En el gráfico 1, se observa que el sistema de estratificación social impera en la realidad laboral española, castigando especialmente a las mujeres. Se aprecia

2. En los anexos se encuentran las tablas relativas a los marginales predictivos presentados en el artículo.

Gráfico 1. Marginales predictivos con el salario por clase social y género



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2019).

que, con independencia de la clase social, estas perciben siempre un salario ligeramente inferior al de los varones.

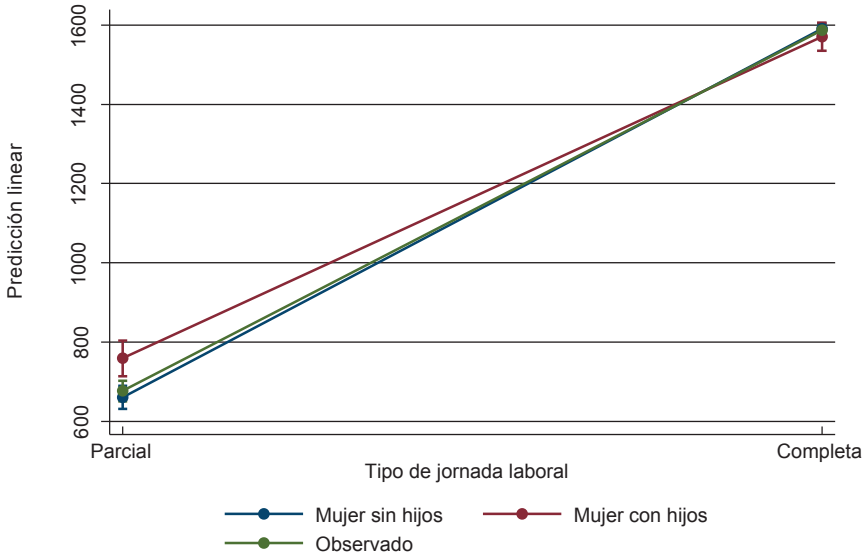
Los gráficos 2 y 3 revelan que, tanto el penalti asociado a la maternidad como el premio vinculado a la paternidad disminuyen sustancialmente cuando se considera la variable de parcialidad en el empleo. El análisis de los marginales representado en el gráfico 2 muestra que, una vez considerada la parcialidad la diferencia de salario entre mujeres con hijos y sin hijos disminuye. La parcialidad en el empleo emerge como una de las principales fuentes de disparidad salarial, que se manifiesta en una diferencia de aproximadamente 1.000 euros respecto a la contratación a tiempo completo.

Por su parte, el gráfico 3 muestra el efecto del tipo de jornada en los hombres con y sin criaturas. En este caso, se aprecian diferencias salariales en relación con la paternidad: los hombres con hijos (línea roja) reciben un salario mayor que los hombres sin hijos. A pesar de no ser una diferencia acusada, se puede afirmar que estos hombres reciben un premio a la paternidad.

Por último, el análisis del salario por tipo de jornada y género se presenta en el gráfico 4. Los resultados muestran cómo el género ejerce una influencia sobre la cuantía salarial, ya que los hombres obtienen un mayor salario que las mujeres en ambas modalidades de jornada.

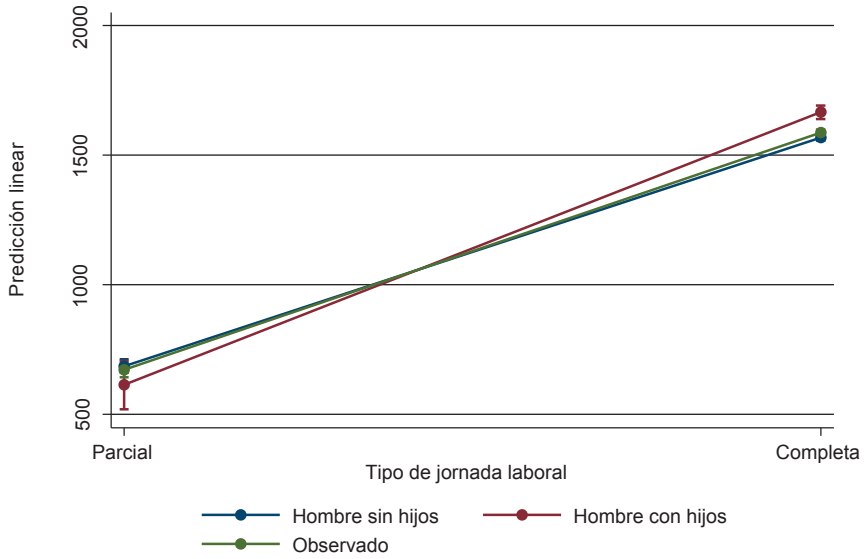
De acuerdo con los resultados obtenidos, podemos concluir que el efecto de la maternidad, la paternidad y el género sobre el salario se mantiene, aunque el

Gráfico 2. Marginales predictivos con el salario por jornada laboral y maternidad



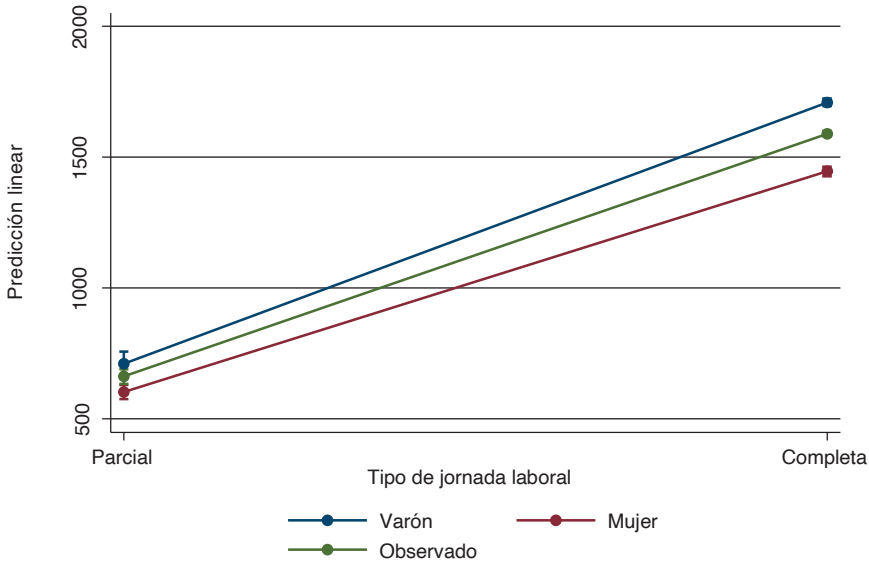
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2019).

Gráfico 3. Marginales predictivos con el salario por jornada laboral y paternidad



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2019).

Gráfico 4. Marginales predictivos con el salario por tipo de jornada y género



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (2019).

tipo de jornada mitiga el efecto de la maternidad en los salarios. Por su parte, la paternidad ejerce una influencia positiva sobre el salario recibido. Los hombres en situación de paternidad reciben un mayor salario que los hombres sin criaturas, en ambos tipos de jornada, lo que refleja el premio a la paternidad.

Los hallazgos presentados sugieren que la parcialidad en el empleo puede agravar las desigualdades salariales de género, lo que enfatiza la necesidad de abordar esta dimensión en un esfuerzo por reducir la brecha salarial y promover la equidad de género en el ámbito laboral[3].

5. Conclusiones y limitaciones

La condición de mujer y madre supone una doble discriminación en el mercado laboral, que se traduce en un conjunto de penalizaciones entre las que destaca la penalización por salario, que genera la brecha salarial (Blau y Kahn,

3. Nota metodológica sobre los efectos de interacción. El paralelismo observado en los gráficos de *qreg* se debe a que la regresión cuantílica estima efectos constantes dentro de cada cuantil de la distribución salarial. Para verificar la robustez de los resultados, replicamos el análisis con OLS, donde las líneas no son paralelas, lo que indica variaciones en los efectos a lo largo de la distribución. Sin embargo, los coeficientes son consistentes en dirección y magnitud, por lo que *qreg* sigue siendo la metodología más adecuada para capturar desigualdades salariales.

2000; Correll et al., 2007; Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2010; Rubery y Grimshaw, 2015; Andersen, 2018; Domínguez-Folgueras et al., 2022). La literatura, evidencia la existencia de una penalización salarial para las mujeres trabajadoras españolas con criaturas (Molina y Montuenga, 2008; Fernández-Kranz, 2010; Domínguez-Folgueras et al., 2022), lo que se traduce en un penalti a la maternidad. Esta penalización, se ve especialmente agravada cuando tenemos en cuenta la parcialidad, rasgo característico de la participación de la mujer en el mercado laboral. A pesar de los avances en igualdad de género durante las últimas décadas, las mujeres siguen asumiendo en mayor medida que los hombres la carga doméstica y el cuidado de los hijos e hijas en España (González y Jurado Guerrero, 2009; Fernández-Kranz, 2010; Sevilla-Sanz et al., 2010; Domínguez-Folgueras, 2015; Domínguez-Folgueras et al., 2017; Botía-Morillas, 2019). El asumir las responsabilidades familiares, supone una limitación para las mujeres a la hora de conseguir igualdad en las condiciones laborales respecto a los hombres. Esto es notable en el contexto español, donde todavía abundan los horarios inflexibles y las largas jornadas de trabajo (Fernández-Kranz, 2018). A su vez, las parejas en España se caracterizan por un modelo de especialización tradicional (Esping-Andersen et al., 2013), en el que predomina la figura del hombre como proveedor principal (Dotti Sani, 2018; Sánchez-Mira y O'Reilly, 2019), con una moderada intervención estatal en materia de crianza (Esping-Andersen et al., 2013), lo que agrava la situación de desigualdad de género en el mercado laboral. No obstante, este modelo de hombre como proveedor principal parece estar cambiando en los últimos años, puesto que deriva hacia un modelo más complejo y diverso donde cada vez son más comunes las parejas de doble ingreso (Dema-Moreno y Díaz-Martínez, 2010; Sánchez-Mira, 2016; Sánchez-Mira y O'Reilly, 2019).

Los resultados de esta investigación revelan una intersección compleja entre la maternidad, la parcialidad laboral y las desigualdades salariales de género en el contexto español. Si bien es evidente que persisten desigualdades salariales entre hombres y mujeres, surge una revelación intrigante: cuando se controla por la parcialidad laboral, el penalizador tradicional asociado con la maternidad parece desvanecerse. Esto sugiere que la penalización a las mujeres por ser madres no es directamente atribuible a la maternidad en sí misma, sino más bien a la distribución desigual de las condiciones laborales, donde la parcialidad laboral juega un papel importante. Esta parcialidad puede ser resultado de preferencias individuales (Hakim, 2006), negociaciones de pareja (Craig y Powell, 2018; Lachance-Grzela y Bouchard, 2010) o factores estructurales más amplios (Andersen, 2018; Domínguez-Folgueras et al., 2022; Fernández-Cornejo et al., 2018).

Es fundamental poner sobre la mesa cómo la crianza, y las responsabilidades domésticas que recaen sobre las mujeres en España limitan su participación y su carrera en el mercado laboral. La persistencia de modelos familiares tradicionales, combinada con políticas laborales y sociales insuficientes, refuerzan esta desigualdad, destacando la necesidad de establecer medidas para aliviar la carga de trabajo que supone la crianza y, en términos generales, promover una

distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

Por último, hay que destacar que los patrones de discriminación y penalización salarial que sufren las mujeres en situación de maternidad ejercen un profundo impacto, no solo en la igualdad de género en el ámbito laboral, sino también en la sociedad en su conjunto, ya que afectan a la tasa de fecundidad de nuestro país. La relación entre la baja tasa de fecundidad y la penalización a la maternidad está siendo recientemente analizada por la literatura (Bueno y Brinton, 2019; Esping-Andersen y Billari, 2015; McDonald, 2013). España es uno de los países de Europa que tiene una tasa de fecundidad menor, por debajo de 1,3 hijos por mujer. Con la incorporación femenina al mercado laboral, y el cambio ideológico que caracteriza a la segunda transición demográfica (Esping-Andersen y Billari, 2015), la asignación de roles tradicionales y la especialización por razón de género suponen un coste de oportunidades en el mercado laboral para las mujeres con descendencia, que se traduce en el fenómeno del penalti a la maternidad. La relación de costes que representa la maternidad para las mujeres en el mercado laboral, y el insuficiente apoyo del Estado y de las instituciones a la crianza (Baizan, 2009; Bernhardt y Goldscheider, 2006; Bueno y Brinton, 2019; Esping-Andersen y Billari, 2015; McDonald, 2013), implican barreras añadidas para las mujeres y un desafío en términos demográficos. Por ello, es necesario implementar cambios enfocados hacia un aumento de las políticas públicas, que faciliten la transición de los cuidados desde el ámbito privado y familiar, hasta el ámbito público e institucional. Universalizar los cuidados como estrategia viable, encaminada a lograr una mayor equidad entre géneros y reducir el penalti a la maternidad.

Entre las principales limitaciones del estudio cabe destacar que, debido a la naturaleza de los datos empleados, no se puede tener en cuenta la preferencia de hombres y mujeres por la parcialidad y por los cuidados. Futuras encuestas en materia laboral deberían incluir variables relacionadas con estas cuestiones, que permitan analizar en mayor profundidad los condicionantes de este fenómeno. Asimismo, futuras investigaciones deberían replicar este tipo de análisis, con el fin de observar si las desigualdades en cuestión de género, y el penalti a la maternidad, han sufrido algún cambio tras la crisis marcada por la irrupción de la pandemia y el establecimiento (a partir de enero de 2021) de los permisos parentales iguales e intransferibles para hombres y mujeres.

Financiación

Esta investigación ha sido financiada por el proyecto DINAMOS2 (Referencia PID2019-106548GA-C22): *Movilidad social intergeneracional: la educación como mecanismo explicativo*, por el proyecto INCASI2 (GA101130456): *A New Measure of Socioeconomic Inequalities for International Comparison* y por la Unión Europea-NextGenerationEU, Ministerio de Universidades y Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, mediante la beca Margarita Salas en su convocatoria de la Universidad Pompeu Fabra (Barcelona).

Referencias bibliográficas

Abril, Paco; Amigot, Patricia; Botía-Morillas, Carmen; Domínguez-Folgueras, Marta; González, María José; Jurado-Guerrero, Teresa; Lapuerta, Irene; Martín-García, Teresa; Monferrer, Jordi y Seiz, Marta (2015). «Ideales igualitarios y planes tradicionales: Análisis de parejas primerizas en España». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 3-22. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>

Aisenbrey, Silke; Evertsson, Marie y Grunow, Daniela (2009). «Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out?: A Comparison of Germany, Sweden and the United States». *Social Forces*, 88(2), 573-605. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0252>

Altintas, Evrim y Sullivan, Oriel (2017). «Trends in Fathers' Contribution to Housework and Childcare under Different Welfare Policy Regimes». *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 24(1), 81-108. <https://doi.org/10.1093/sp/jxw007>

Álvarez, Begoña y Miles-Touya, Daniel (2019). «Gender imbalance in housework allocation: A question of time?». *Review of Economics of the Household*, 17(4), 1257-1287. <https://doi.org/10.1007/s11150-019-09467-w>

Andersen, Signe Hald (2018). «Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence». *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125-1143. <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>

Baizan, Pau (2009). «Regional childcare availability and fertility decisions in Spain». *Demographic Research*, 21, 803-842. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2009.21.27>

Becker, Gary (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial

Benard, Stephen y Correll, Shelley (2010). «Normative Discrimination and the Motherhood Penalty». *Gender and Society*, 24(5), 616-646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>

Benería, Lourdes y Stimpson, Catharine R. (1969). *Women, households, and the economy*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Bernhardt, Eva y Goldscheider, Frances (2006). «Gender Equality, Parenthood Attitudes, and First Births in Sweden». *Vienna Yearbook of Population Research*, 19-39. <https://doi.org/10.1553/populationyearbook2006s19>

Bittman, Michael; England, Paula; Sayer, Liana; Folbre, Nancy y Matheson, George (2003). «When Does Gender Trump Money?: Bargaining and Time in Household Work». *American Journal of Sociology*, 109(1), 186-214. <https://doi.org/10.1086/378341>

Blanco, Agustín; Chueca, Antonio; López-Ruiz, José Antonio y Mora, Sebastián (2018). *Informe España 2018*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Cátedra J. M. Martín Patino. Recuperado de <https://blogs.comillas.edu/informeespana/wp-content/uploads/sites/93/2019/05/IE2018Cap4.pdf>.

Blau, Francine y Kahn, Lawrence (2000). «Gender Differences in Pay». *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-100. <https://doi.org/10.1257/jep.14.4.75>

Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany, Carme (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

Botía-Morillas, Carmen (2019). «¿Deshaciendo o reproduciendo prácticas de género?: Ambivalencias en madres primerizas y profesionales en España». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 166, 25-44. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.166.25>

Brines, Julie (1994). «Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home». *American Journal of Sociology*, 100(3), 652-688. <https://doi.org/10.1086/230577>

Budig, Michelle y England, Paula (2001). «The Wage Penalty for Motherhood». *American Sociological Review*, 66(2), 204-225. <https://doi.org/10.1177/000312240106600203>

Budig, Michelle J. y Hodges, Melissa (2010). «Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution». *American Sociological Review*, 75(5), 705-728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>

Bueno, Xiana y Brinton, Mary (2019). «Gender egalitarianism perceived economic insecurity, and fertility intentions in Spain: A qualitative analysis». *Population Studies*, 73(2), 247-260. <https://doi.org/10.1080/00324728.2019.1604979>

Byron, Reginald y Roscigno, Vincent (2014). «Relational Power, Legitimation, and Pregnancy Discrimination». *Gender and Society*, 28(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/0891243214523123>

Campaña, Juan Carlos; Giménez-Nadal, José Ignacio y Velilla, Jorge (2023). «Measuring Gender Gaps in Time Allocation in Europe». *Social Indicators Research*, 165(2), 519-553. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03026-0>

Canzio, Leandro Iván (2021). «Division of housework within couples in Spain: Consequences of educational differences and women's gender-egalitarian beliefs». *Papers: Revista de Sociologia*, 106(1), 59-94. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2750>

Carrasquer Oto, Pilar y Zawadsky Martínez-Portillo, José (2023). «El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España». *Revista Internacional de Sociología*, 81(4), e237. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b-4>

Correll, Shelley; Benard, Stephen y Paik, In (2007). «Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?». *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. <https://doi.org/10.1086/511799>

Craig, Lyn y Churchill, Brendan (2021). «Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19». *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 66-79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>

Craig, Lyn y Powell, Abigail (2018). «Shares of Housework Between Mothers, Fathers and Young People: Routine and Non-routine Housework, Doing Housework for Oneself and Others». *Social Indicators Research*, 136(1), 269-281. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1539-3>

Davis, Shannon y Greenstein, Theodore (2009). «Gender Ideology: Components, Predictors, and Consequences». *Annual Review of Sociology*, 35(1), 87-105. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-115920>

Dema-Moreno, Sandra y Díaz-Martínez, Capitolina (2010). «Gender Inequalities and the Role of Money in Spanish Dual-Income Couples». *European Societies*, 12(1), 65-84. <https://doi.org/10.1080/14616690903219181>

Deutsch, Francine (2007). «Undoing Gender». *Gender and Society*, 21(1), 106-127. <https://doi.org/10.1177/0891243206293577>

Dias, Felipe; Chance, Joseph y Buchanan, Arianna (2020). «The motherhood penalty and The fatherhood premium in employment during covid-19: Evidence from The united states». *Research in Social Stratification and Mobility*, 69. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100542>

Domínguez-Folgueras, Marta (2015). «Parentalidad y división del trabajo doméstico en España, 2002-2010». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, 45-64. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.149.45>

Domínguez-Folgueras, Marta; González, M.ª José y Lapuerta, Irene (2022). «The Motherhood Penalty in Spain: The Effect of Full-and Part-Time Parental Leave on Women's Earnings». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 29. <https://doi.org/10.1093/sp/jxab046>

Domínguez-Folgueras, Marta; Jurado-Guerrero, Teresa y Botía-Morillas, Carmen (2017). «Against the Odds?: Keeping a Nontraditional Division of Domestic Work After First Parenthood in Spain». *Journal of Family Issues*, 39(7), 1855-1879. <https://doi.org/10.1177/0192513X17729399>

Dotti Sani, Giulia (2018). «The economic crisis and changes in work-family arrangements in six European countries». *Journal of European Social Policy*, 28(2), 177-193. <https://doi.org/10.1177/0958928717700566>

Dueñas Fernández, Diego; Iglesias Fernández, Carlos y Llorente Heras, Raquel (2014). «Occupational segregation by sex in Spain: Exclusion or confinement?». *International Labour Review*, 144(4), 311-336. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00206.x>

England, Paula (2010). «The Gender Revolution: Uneven and Stalled». *Gender and Society*, 24(2), 149-166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>

England, Paula; Bearak, Jonathan; Budig, Michelle y Hodges, Melissa (2016). «Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty?». *American Sociological Review*, 81(6), 1161-1189. <https://doi.org/10.1177/0003122416673598>

Erikson, Robert; Goldthorpe, John y Portocarero, Lucienne (1979). «Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden». *The British Journal of Sociology*, 30(4), 415. <https://doi.org/10.2307/589632>

Esping-Andersen, Gosta (2010). «The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles». *Journal of Social Policy*, 39(3), 483-484. <https://doi.org/10.1017/S0047279410000085>

Esping-Andersen, Gosta; Arpino, Bruno; Baizán, Pau; Bellani, Daniela; Castro-Martín, Teresa; Creighton, Mathew; Van Dame, Maike; Delclòs, Carlos Eric; Domínguez, Marta; González, María José; Luppi, Francesca; Martín-García, Teresa; Pessin, Lea y Rutigliano, Roberta (2013). *El déficit de natalidad en Europa: La singularidad del caso español*. Obra Social "la Caixa". Colección Estudios Sociales, 36. Recuperado de <https://digital.csic.es/bitstream/10261/308470/1/Fecundidad_minimos.pdf> [Consulta: 17 junio 2024].

Esping-Andersen, Gosta y Billari, Francesco (2015). «Re-theorizing Family Demographics». *Population and Development Review*, 41(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00024.x>

Esping-Andersen, Gosta; Boertien, Diederik; Bonke, Jens y Gracia, Pablo (2013). «Couple Specialization in Multiple Equilibria». *European Sociological Review*, 29(6), 1280-1294. <https://doi.org/10.1093/esr/jct004>

Fernández-Cornejo, José Andrés; Pozo-García, Eva del; Escot, Lorenzo y Castellanos-Serrano, Cristina (2018). «Can an egalitarian reform in the parental leave system reduce the motherhood labor penalty?: Some evidence from Spain». *Revista Española de Sociología*, 27(3, suplemento), 45-64. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.33>

Fernández Kranz, Daniel (2018). «La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores». *Cuadernos de Información Económica*, 264, 45-60.

Fernández-Kranz, Daniel y Rodríguez-Planas, Núria (2010). *The Part-Time Pay Penalty in a Segmented Labor Market* [Working Paper 458]. Barcelona School of Economics. Recuperado de <https://econpapers.repec.org/paper/bgewpaper/458.htm>.

Fuller, Sylvia (2018). «Segregation across Workplaces and the Motherhood Wage Gap: Why Do Mothers Work in Low-Wage Establishments?». *Social Forces*, 96(4), 1443-1476. <https://doi.org/10.1093/sf/sox087>

Gerson, Kathleen (2009). *The Unfinished Revolution: Coming of Age in a New Era of Gender, Work, and Family*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195371673.001.0001>

Giménez-Nadal, José Ignacio y Molina, José Alberto (2016). «Commuting time and household responsibilities: Evidence using propensity score matching». *Journal of Regional Science*, 56(2), 332-359. <https://doi.org/10.1111/jors.12243>

Giménez-Nadal, José Ignacio y Sevilla-Sanz, Almudena (2011). «The Time-Crunch Paradox». *Social Indicators Research*, 102, 181-196. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9689-1>

Goldscheider, Frances; Bernhardt, Eva y Lappegård, Trude (2015). «The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior». *Population and Development Review*, 41(2), 207-239. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x>

González, M.ª José; Cortina, Clara y Rodríguez, Jorge (2019). «The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment». *European Sociological Review*, 35(2), 187-204. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy055>

González, M.ª José y Jurado Guerrero, Teresa (2009). «¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas?: Un análisis de la "Encuesta de Empleo del Tiempo"». *Panorama Social*, 10, 65-81.

Grunow, Daniela; Schulz, Florian y Blossfeld, Hans-Peter (2012). «What determines change in the division of housework over the course of marriage?». *International Sociology*, 27(3), 289-307. <https://doi.org/10.1177/0268580911423056>

Hakim, Catherine (2006). «Women, careers, and work-life preferences». *British Journal of Guidance and Counselling,* 34(3), 279-294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>

Hartmann, Heidi (1974). *Capitalism and women's work in the home, 1900-1930* [Tesis de doctorado en Filosofía]. Yale University.

Hochschild, Arile y Machung, Anna (1989). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Nueva York: Avon Books.

Ibáñez-Pascual, Marta (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Jaspers, Eva; Van der Lippe, Tanja y Evertsson, Marie (2022). «Gender inequality, households, and work». En: *Handbook of Sociological Science: Contributions to Rigorous Sociology*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, capítulo 10, 176-195. <https://doi.org/10.4337/9781789909432.00018>

Kan, Man Yee; Zhou, Muzhi; Kolpashnikova, Kamila; Hertog, Ekaterina; Yoda, Shohei y Jun, Jiweon (2022). «Revisiting the Gender Revolution: Time on Paid Work, Domestic Work, and Total Work in East Asian and Western Societies 1985-2016». *Gender and Society*, 36(3), 368-396. <https://doi.org/10.1177/08912432221079664>

Killewald, Alexandra y Gough, Margaret (2013). «Does Specialization Explain Marriage Penalties and Premiums?». *American Sociological Review*, 78(3), 477-502. <https://doi.org/10.1177/0003122413484151>

Kolpashnikova, Kamila (2018). «American Househusbands: New Time Use Evidence of Gender Display, 2003-2016». *Social Indicators Research*, 140(3), 1259-1277. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1813-z>

Kolpashnikova, Kamila y Kan, Man Yee (2021). «Gender gap in housework time: How much do individual resources actually matter?». *The Social Science Journal*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/03623319.2021.1997079>

Kühhirt, Michael y Ludwig, Volker (2012). «Domestic Work and the Wage Penalty for Motherhood in West Germany». *Journal of Marriage and Family*, 74(1), 186-200. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00886.x>

Lachance-Grzela, Mylène y Bouchard, Geneviève (2010). «Why Do Women Do the Lion's Share of Housework?: A Decade of Research». *Sex Roles*, 63, 767-780. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9797-z>

Lázaro, Nieves; Moltó, M.ª Luisa; Sánchez, Rosario y Simó-Noguera, Carles (2022). «Desigualdad de género en el trabajo doméstico en España: ¿Compartir el trabajo doméstico en pareja está condicionado únicamente por la racionalidad económica?». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 180, 85-104. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.180.85>

Lichard, Tomáš; Pertold, Filip y Škoda, Samuel (2019). «Do women face a glass ceiling at home?: The division of household labour among dual-earner couples». *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3506257>

López-Rodríguez, Fermín y Gutiérrez Palacios, Rodolfo (2023). «Cambios en la composición educativa y equilibrios de empleo de las parejas en España». *Revista Española de Sociología*, 32(3), a180. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.180>

Lundberg, Shelly y Rose, Elaina (2000). «The Effects of Sons and Daughters on Men's Labor Supply and Wages». *Review of Economics and Statistics*, 84. <https://doi.org/10.2139/ssrn.194935>

McDonald, Peter (2013). «Societal foundations for explaining fertility: Gender equity». *Demographic Research*, 28(34), 981-994. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2013.28.34>

Molina, José Alberto y Montuenga, Víctor (2008). «The Motherhood Wage Penalty in a Mediterranean Country: The Case of Spain». *Journal of Family and Economic Issues*, 30(3), 237-251. <https://doi.org/10.1007/s10834-009-9153-z>

Molto, M.ª Luisa (2022). «Desigualdad de género en el trabajo doméstico en España: ¿Compartir el trabajo doméstico en pareja está condicionado únicamente por la racionalidad?». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 180, 85-104. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.180.85>

OCDE (2022). Global Gender Gap Report. Switzerland: World Economic Forum <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022>

Oesch, Daniel; Lipps, Oliver y McDonald, Patrick (2017). «The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland». *Demographic Research*, 37(56), 1793-1824. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.56>

Pateman, Carole (1988). *The Sexual Contract*. Stanford University Press.

Perry-Jenkins, Maureen y Gerstel, Naomi (2020). «Work and Family in the Second Decade of the 21st Century». *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 420-453. <https://doi.org/10.1111/jomf.12636>

Petersen, Trond; Penner, Andrew y Høgsnes, Geir (2014). «From Motherhood Penalties to Husband Premia: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway». *American Journal of Sociology*, 119(5), 1434-1472. <https://doi.org/10.1086/674571>

Polavieja, Javier (2012). «Socially Embedded Investments: Explaining Gender Differences in Job-Specific Skills». *American Journal of Sociology*, 118(3), 592-634. <https://doi.org/10.1086/667810>

Prieto Rodríguez, Carlos y Pérez de Guzmán, Eugenia Sofia (2024). «Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normativa social». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141, 113-132. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.141.113>

Raley, Sara; Bianchi, Suzzane y Wang, Wendy (2012). «When Do Fathers Care?: Mothers' Economic Contribution and Fathers' Involvement in Child Care». *American Journal of Sociology*, 117(5), 1422-1459. <https://doi.org/10.1086/663354>

Rubery, Jill y Grimshaw, Damian (2015). «The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts». *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319-343. <https://doi.org/10.1093/cje/beu053>

Sánchez-Mira, Nuria (2016). *La división social y sexual del trabajo en transformación* [Tesis doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona.

Sánchez-Mira, Nuria y O'Reilly, Jacqueline (2019). «Household Employment and the Crisis in Europe». *Work, Employment and Society*, 33(3), 422-443. <https://doi.org/10.1177/0950017018809324>

Sánchez-Mira, Nuria (2020). «Work–family arrangements and the crisis in Spain: Balkanized gender contracts?». *Gender, Work & Organization*, 27(6), 944-970. <https://doi.org/10.1111/gwao.12417>

Sevilla-Sanz, Almudena; Giménez-Nadal, José Ignacio y Fernández, Cristina (2010). «Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households». *Feminist Economics*, 16(4), 137-184. <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.531197>

Sullivan, Oriel (2011). «An End to Gender Display Through the Performance of Housework?: A Review and Reassessment of the Quantitative Literature Using Insights from the Qualitative Literature». *Journal of Family Theory and Review*, 3(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1756-2589.2010.00074.x>

Sullivan, Oriel; Gershuny, Jonathan y Robinson, John (2018). «Stalled or Uneven Gender Revolution?: A Long-Term Processual Framework for Understanding Why Change Is Slow». *Journal of Family Theory and Review*, 10(1), 263-279. <https://doi.org/10.1111/jftr.12248>

Vicens Otero, José y Sánchez Reyes, Beatriz (2012). «Regresión Cuantílica: Estimaciones y Contrastes». Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606862082401/regresion-cuantilica-estimacion-y-contrastes.pdf>.

Vivas, Esperanza; Angulo, Carlos; Hernández, Sara y Val, Raquel del (2014). *Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010* [Documento de Trabajo 1/2014]. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

West, Candace y Zimmerman, Don (1987). «Doing Gender». *Gender and Society*, 1(2), 125-151.