

Maternidad y Desigualdad de Género en el Mercado del Trabajo

Dante Contreras – Pablo Muñoz – Cristóbal Otero

Abril 2024

Resumen

La desigualdad de género en el mercado laboral se refiere a las diferencias y brechas que existen entre hombres y mujeres en términos de acceso, oportunidades, remuneraciones y condiciones de trabajo. El presente *policy brief* analiza cómo la maternidad afecta la desigualdad de género en empleo y salarios en Chile. A nivel internacional, se ha documentado la existencia de una “multa por hijo/a”, entendida como la disminución de ingresos y cambios en las trayectorias laborales de las madres tras el nacimiento de su primer hijo/a. Estudiar este fenómeno es clave para entender la persistencia de la desigualdad de género en el ámbito laboral. Nuestros resultados sugieren que la “multa por hijo/a” también existe en Chile y es significativamente mayor en el sector privado que en el público.

Oros aspecto distintivo del análisis en Chile es el rol del Posnatal. La evidencia internacional presenta resultados de “multa por hijo/a” a nivel anual. El uso de datos mensuales en Chile permite examinar los efectos de los beneficios del posnatal para las mujeres en Chile. Se observa, que durante los primero seis meses luego del nacimiento del hijo/a un efecto ingreso relevante para las mujeres. Como es de esperar, dicho efecto se disipa después del sexto mes. Por último, los datos provistos también permiten examinar los efectos sobre la multa por hijo del cambio de la política de posnatal. La evidencia sugiere que producto de esta reforma se incrementó la multa por hijo.

1 Introducción

La desigualdad de género en el mercado laboral es un problema que persiste en todo el mundo, incluido Chile. Esta situación no es nueva en Chile. Por ejemplo, de acuerdo con la información pública de la encuesta CASEN, la tasa de participación laboral en 1990 era de 74% para los hombres y de 33% para las mujeres. En 2020, dichas cifras alcanzan un 66% y 44% respectivamente. La brecha por género en los ingresos de la ocupación principal que alcanzaba un 33% en el año 2006, todavía representaba sobre un 25% en 2020. Es decir, las mujeres en Chile enfrentan importantes brechas salariales, barreras de acceso y limitaciones en el desarrollo de sus carreras profesionales. Uno de los factores que contribuye a esta desigualdad es el impacto negativo de la maternidad sobre empleo y salarios, fenómeno conocido en la literatura como “multa por hijo/a”.

Contexto Internacional: La evidencia internacional indica que la penalidad laboral para las mujeres luego de tener hijos es un fenómeno extendido a nivel global. En Dinamarca, por ejemplo, Kleven et al. (2019a) muestra que la “multa por hijo/a” a largo plazo en los ingresos es de aproximadamente un 20% relativo a los hombres, lo que explica una parte significativa de la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres en ese país. Evidencia adicional (e.g., Kleven et al., 2019b), sugiere que este no es un fenómeno aislado: Las multas por hijo/a existen en países con diversa regulación laboral y normas sociales; y van de 21 a 16% en países escandinavos (Dinamarca y Suecia), de 31 a 44% en países de habla inglesa (Reino Unido y Estados Unidos), y de 51 a 61% en países de habla alemana (Alemania y Austria).

Es importante notar que estos efectos se observan en sociedades con agendas de género y protección social mucho más avanzadas a los existentes en Chile. Suecia y Dinamarca son dos países que han implementado políticas progresistas en materia de igualdad de género. Suecia, por ejemplo, ha establecido un sistema de licencia parental que promueve una distribución equitativa entre madres y padres. Los padres tienen derecho a una licencia compartida de 480 días, con una asignación económica, lo que fomenta una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos y permite que las mujeres regresen al mercado laboral más fácilmente. También se han implementado cuotas de género para aumentar la representación de las mujeres en los consejos de administración de empresas y en la política. Existen requisitos legales que exigen una representación equitativa de hombres y mujeres en los órganos de toma de decisiones. Respecto a los salarios, el gobierno sueco ha trabajado activamente para reducir la brecha salarial de género. Han establecido políticas para garantizar la transparencia salarial y combatir la discriminación salarial. Además, se han llevado a cabo campañas de sensibilización y se han implementado medidas para promover la negociación colectiva y la igualdad de remuneración. Por otra parte, Dinamarca ha implementado políticas que promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto

incluye una licencia parental generosa y flexible, así como horarios de trabajo flexibles y opciones de trabajo a tiempo parcial. Además, el gobierno danés ha implementado políticas que alientan la participación laboral de las mujeres. Esto incluye el acceso a servicios de cuidado infantil de alta calidad y asequibles, así como la promoción de oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres. También Dinamarca ha puesto énfasis en la educación y la concienciación sobre la igualdad de género. Se han implementado programas en las escuelas para promover la igualdad y combatir los estereotipos de género desde una edad temprana.

Estos son ejemplos dónde ambos países han adoptado enfoques integrales y sistemáticos para abordar las desigualdades de género y promover la igualdad en varios ámbitos de la sociedad. Sin embargo, y a pesar de ello, aún persisten importantes brechas de género producto del nacimiento de un hijo/a. Esto sugiere que aún en la presencia de políticas activas de igualdad, estas no serían suficientes para cerrar las brechas en empleo y/o salarios asociadas a la maternidad.

Relevancia en Chile: A priori, no hay razones para pensar que Chile es ajeno a este problema, y por ello es crucial analizar cómo la maternidad afecta la desigualdad de género en el mercado laboral nacional. La comprensión de este fenómeno es fundamental para desarrollar políticas públicas efectivas que aborden la desigualdad y fomenten la equidad de género en el ámbito laboral.

2 Metodología

Para analizar este problema, utilizamos datos de RIS investigación del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF) de Chile. Gracias a esta importante iniciativa, podemos construir bases de datos anonimizadas con información laboral de madres y padres, junto con las fechas de nacimiento de sus hijos/as. De esta manera, podemos observar la trayectoria laboral de padres y madres antes y después del nacimiento del primer hijo/a. También diferenciamos entre empleo público y privado.

En particular, unimos los datos sobre hijos/as del Registro Civil con información laboral, a nivel mensual, proveniente de la AFC y SdeP. De esta manera, podemos observar la trayectoria laboral de padres y madres, antes y después del nacimiento del primer hijo/a. Para nuestro análisis es importante la distinción entre empleo público y privado, pues representan sectores con distintas restricciones y políticas laborales que pueden afectar la “multa por hijo/a”. Entender exactamente qué factores influyen sobre la “multa por hijo/a” puede ayudar al diseño de políticas efectivas que disminuyan la brecha de género. Para distinguir qué

individuos trabajan en cada sector utilizamos la siguiente regla: i) si una trabajadora está en la base de la AFC y en la base de SdeP, es categorizada como trabajadora del sector privado, ii) si una trabajadora está en la base de la SdeP como dependiente y no aparece en la base de la AFC es categorizada como trabajadora del sector público.

Nuestra estrategia empírica se basa en la especificación de Kleven et al. (2019a), la que permite identificar el efecto causal de la paternidad/maternidad en el desempeño en el mercado laboral. Esta estrategia empírica ha sido ampliamente utilizada y presenta una serie de ventajas. Primero, permite la identificación de un efecto *causal*. Segundo, al centrarse en un período de tiempo específico alrededor del evento en cuestión, permite una mayor precisión temporal al analizar el impacto, lo que puede ayudar a separar los efectos del evento de otros factores que pueden influir en los resultados a examinar. La principal limitación de esta estrategia empírica es que exige el acceso a microdatos para una muestra grande de individuos y la posibilidad de seguirlos en el tiempo.

Para cada madre/padre en la base de datos, la fecha del evento t indexa el periodo relativo al mes/año del nacimiento del primer hijo/a. Definimos Y_{ist}^g como la variable resultado para el individuo i de género g en el período s , con fecha de evento t ; y luego estimamos el siguiente modelo de regresión de manera separada para hombres y mujeres en los sectores público y privado:

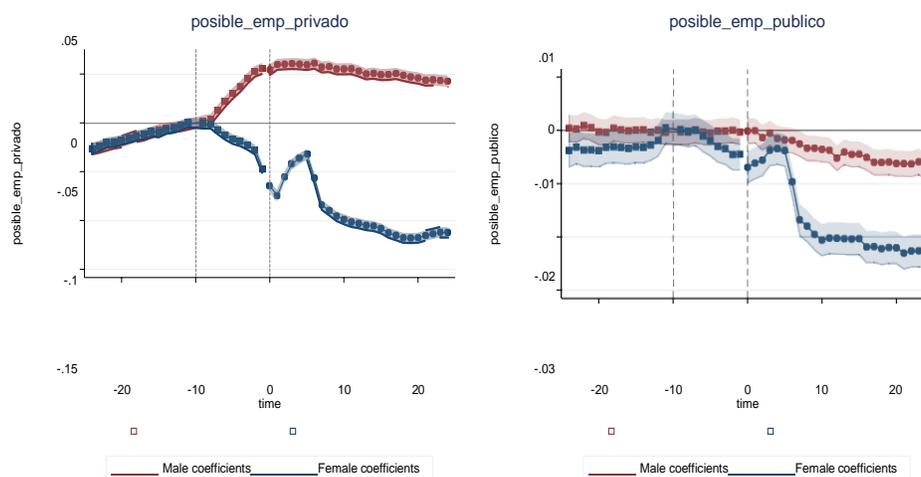
$$Y_{ist}^g = \sum_{j \neq i} \alpha_j^g I[j = t] + \sum_k \beta_k^g I[k = age_{is}] + \sum_y \gamma_y^g I[y = s] + v_{ist}^g. \quad (1)$$

En esta especificación, el primer término al lado derecho de la igualdad incluye variables binarias que indican el periodo relativo al evento (nacimiento del primer hijo/a), el segundo término incluye variables binarias de edad para controlar por los efectos del ciclo de vida sobre la variable de resultado. Finalmente, el tercer término incluye variables binarias de período para controlar por tendencias temporales. Siguiendo la convención en este tipo de diseño empírico, omitimos la variable binaria temporal correspondiente a $t = -1$, de modo tal que los coeficientes estimados midan el impacto de los hijos/as relativo al año previo al nacimiento del primer niño/a. Es importante destacar que nuestro modelo permite separar los efectos del nacimiento de los efectos que tanto la edad como el año calendario podrían tener sobre el desempeño laboral, esto puesto que existe variación en la edad a la que distintas personas tienen su primer/a hijo/a.

3 Multa por Hijo en Chile: una mirada general

La Figura 1 muestra los efectos de la maternidad/paternidad en el margen laboral extensivo, esto es, sobre la probabilidad de empleo. Los paneles (a) y (b) presentan los coeficientes obtenidos al estimar la ecuación (1) utilizando como variable dependiente empleo en el sector privado y en el sector público, respectivamente. El panel (a) muestra que la trayectoria de hombres y mujeres es similar hasta 9 meses antes del nacimiento del primer hijo/a, momento en que la probabilidad de empleo comienza a aumentar para los hombres (en color rojo) y a disminuir para las mujeres (en color azul). Veinte meses después del nacimiento, la brecha en probabilidad de empleo entre hombres y mujeres es de aproximadamente 15 puntos porcentuales.¹ Como muestra el panel (b), la probabilidad de estar empleado en el sector público se mantiene relativamente constante para los hombres y disminuye levemente para las mujeres en torno al evento del nacimiento. En este caso, la probabilidad de seguir empleada en el sector público cae en 2 puntos porcentuales para las mujeres. Veinte meses después del nacimiento observamos que la brecha de 2 puntos porcentuales se mantiene estable y es significativamente menor que la brecha en el sector privado.²

Figure 1: Empleo



(a) Empleo en el sector privado

(b) Empleo en el sector publico

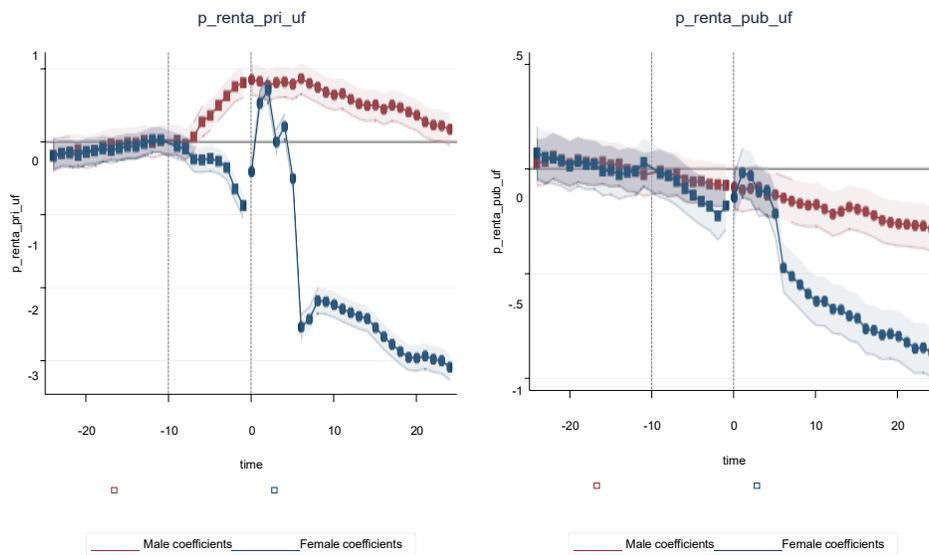
En la Figura 2 presentamos los efectos de la maternidad/paternidad en los ingresos laborales. Esto es, consideramos tanto margen extensivo (trabajar o no trabajar) como margen intensivo

¹ La elección del número de meses antes y después del nacimiento fueron elegidos en función a la literatura existente. Esto facilita la interpretación y comparabilidad de resultados.

² Otra dimensión relevante a examinar es si los resultados varían según tamaño de la firma. Esto debido a que la política pública de apoyo para el cuidado posterior al nacimiento (derecho a sala cuna) depende de la cantidad de personas trabajadoras.

(salarios percibidos). Los paneles a) y b) presentan los coeficientes obtenidos al estimar la ecuación (1) utilizando como variable dependiente la suma de los ingresos mensuales en el sector privado y público, respectivamente. El estudio de eventos muestra que los ingresos de hombres y mujeres, en el sector público y privado, siguen una dinámica similar a la observada para la probabilidad de empleo. En este caso, la brecha de ingresos veinte meses luego del nacimiento del primer hijo/a es de 3 UF mensuales en el sector privado y aproximadamente UF 0.5 en el sector público. En términos porcentuales, veinte meses luego del nacimiento del primer hijo/a los ingresos laborales de las mujeres han caído en un 35% en el sector privado, y un 20% en el sector público. También se observan incrementos de corto plazo en los ingresos de las mujeres en los primeros meses después del nacimiento.³ Sin embargo, la trayectoria de mediano y largo plazo muestra importantes brechas de género.

Figure 2: Ingresos



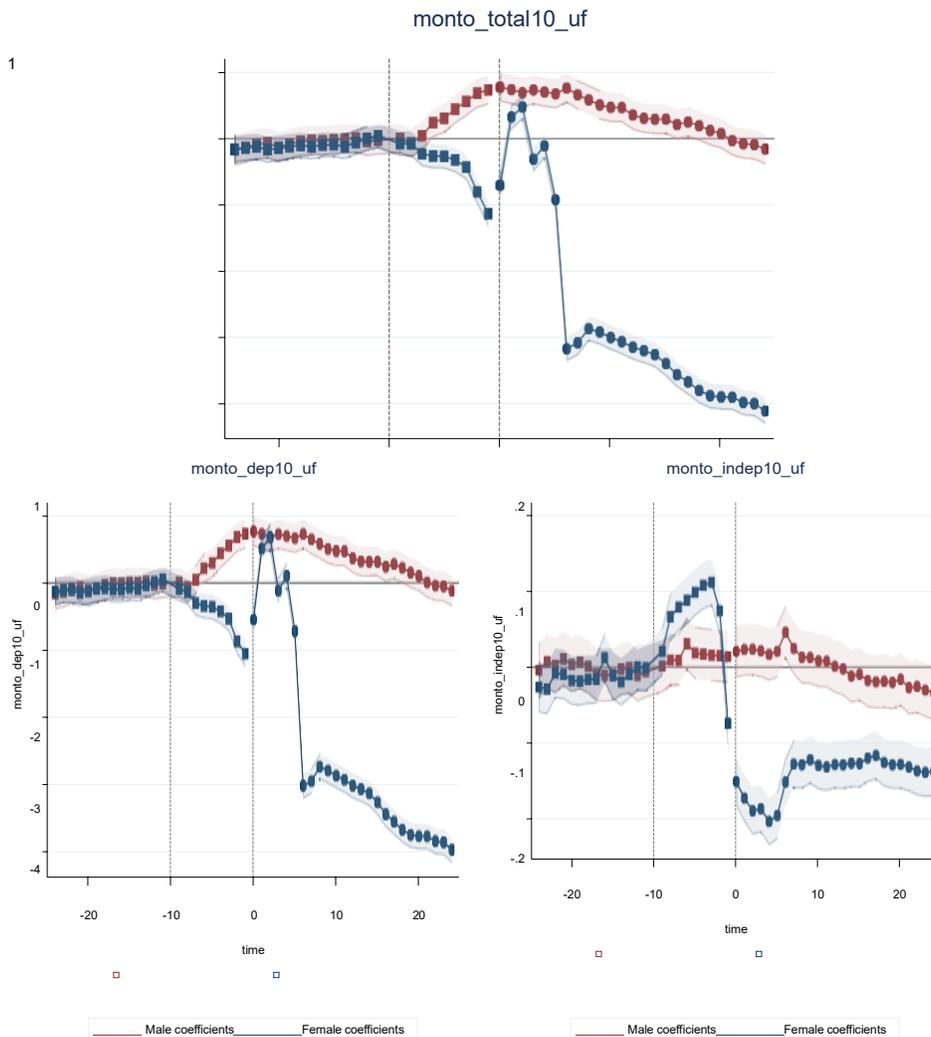
(a) Ingresos del sector privado
 Male mean 10 months before child birth: 12.74.
 Female mean 10 months before child birth: 2.37

(b) Ingresos del sector público
 Male mean 10 months before child birth: 1.44.
 Female mean 10 months before child birth: 8.74

³ Creemos que esto se debe a la contribución del Estado por concepto de Bono por Hijo, monto que se paga al momento de la jubilación, pero que se fija y comienza a generar rentabilidad desde la fecha de nacimiento del hijo/a.

Finalmente, para analizar heterogeneidad en la dinámica de los ingresos laborales dependiendo del tipo de relación contractual, en la Figura 3 presentamos los efectos de la maternidad/paternidad sobre ingresos obtenidos tanto de trabajo dependiente como independiente. En este caso, consideramos ingresos laborales expresados en UF. El Panel (a) en la Figura (3) muestra la dinámica de los ingresos totales, mientras que panel (b) y (c) presentan la dinámica de los ingresos obtenidos del trabajo dependiente e independiente, respectivamente. Si bien los resultados en los paneles (a) y (b) son similares a los presentados anteriormente, llama la atención la dinámica de los ingresos independientes. En este caso, se observa que los ingresos de las mujeres aumentan entre el periodo de concepción y el nacimiento de su primer hijo/a, y luego disminuyen.

Figure 3: Ingresos por tipo contrato



Male mean 10 months before child birth 14.18.

Female mean 10 months before child birth 11.11

(a) Ingresos del trabajo: dependiente

Male mean 10 months before child birth .2.

Female mean 10 months before child birth .28

(b) Ingresos del trabajo: independiente

En general, las penalizaciones salariales parecen provenir de ambos márgenes: el margen extensivo de la oferta laboral (empleo) y el margen intensivo de la oferta laboral (salarios percibidos). Para poner estos resultados en contexto, consideremos la Figura 3, panel (a). Allí observamos que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres corresponde a 3 UF en favor de los hombres (14.39 vs 11.39), y esta es estable hasta antes del nacimiento del primer hijo/a. Veinte meses luego del nacimiento del primer hijo/a, la brecha ha crecido en 4 UF aproximadamente, es decir, la brecha de ingresos más que se duplica producto de la penalidad por hijo/a en Chile.

4 Multa por hijo: Un análisis del posnatal

Un patrón común de los resultados presentados en la sección anterior es el efecto observado durante los primeros seis meses después nacimiento. En todas las figuras no sólo observamos que los ingresos de las mujeres caen menos respecto a la situación observada desde el mes seis en adelante, sino también se observan importantes niveles de ingresos durante este periodo. Es decir, los beneficios del posnatal estarían efectivamente llegando a las mujeres, lo que les permite sostener niveles de ingreso superiores a aquellos que se observan una vez termina este periodo de posnatal. En otras palabras, esta política estaría siendo efectiva en reducir los efectos negativos en los ingresos de las mujeres producto del nacimiento de un (a) hijo (a). Este efecto positivo desaparece a partir del sexto mes.

El acceso a datos mensuales, junto con la existencia de esta política, permiten documentar los efectos asociados a la misma. La literatura previa, principalmente al examinar periodos anuales, no permite identificar este importante hallazgo.

5 Multa por hijo: Un análisis específico en el sector Privado

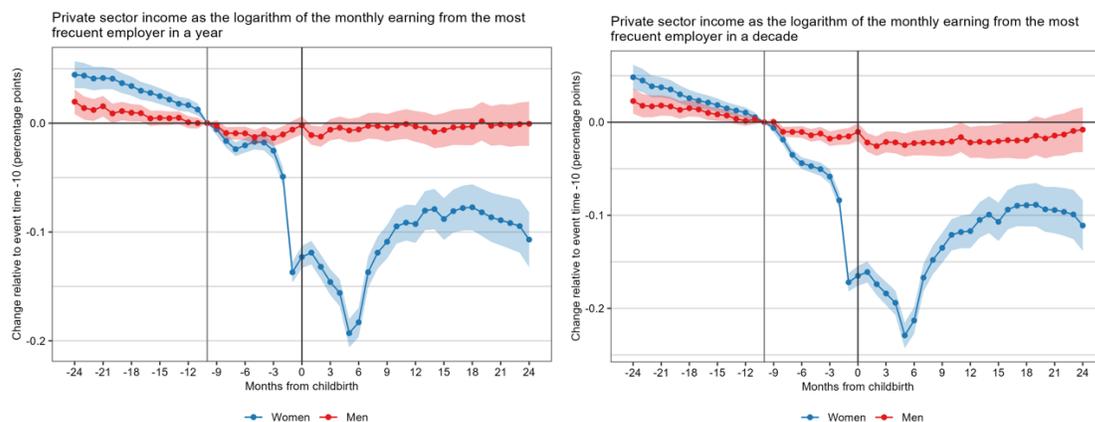
Esta sección examina la multa por hijo, pero esta vez usando sólo información del sector privado. Los análisis anteriores fueron realizados utilizando las bases de la Superintendencia de Pensiones. Mediante el uso de datos AFC, buscamos “aislar” el efecto de beneficios de posnatal. Esta es una forma alternativa de revisar si efectivamente este comportamiento en la ventana [0-6] meses puede ser asociado a los beneficios del posnatal. Mediante el uso de las bases AFC, podemos sacar del análisis otras fuentes de ingreso al examinar solamente las fuentes de ingresos provenientes de un único RUT de empleador. Esta estrategia nos permite focalizar el análisis en aquellas fuentes de tipo “permanente”. En otras palabras, cuando

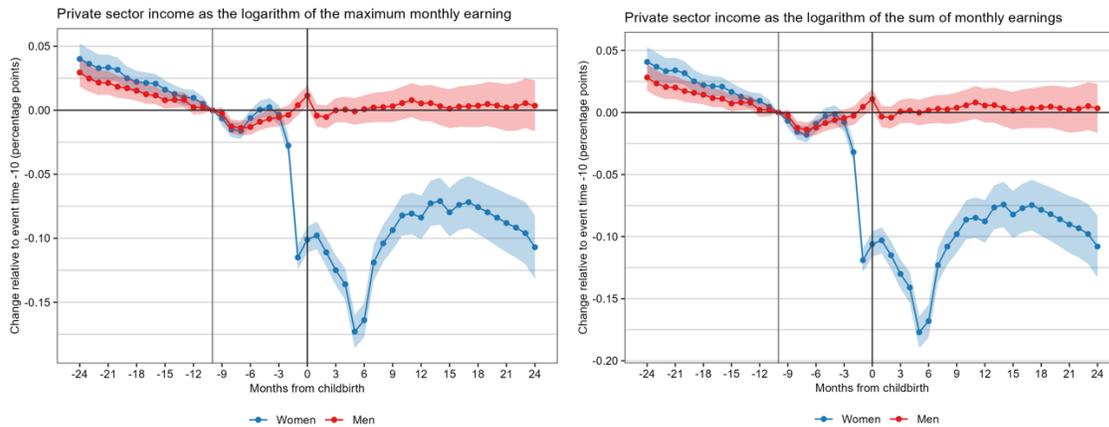
usamos información de la Superintendencia de Pensiones obtenemos información de individuos trabajando en el sector público como en el sector privado. Adicionalmente, esta base de datos registra todas las fuentes de ingresos del (a) trabajador (a), por lo cual se incluyen los beneficios del posnatal. Una forma de revisar si las fluctuaciones de ingresos observadas para mujeres durante los primeros seis meses del nacimiento de su hijo (a) se explican por los beneficios del posnatal, consiste en examinar en profundidad los datos de AFC correspondiente al sector privado. En esta base de datos, podemos identificar empleadores frecuentes y asignar ingresos de acuerdo a esa fuente de origen. Si bien esta información no permite observar la situación de trabajadores en sector público, si permite aislar fuentes de ingresos distintas a las propiamente asociadas a la actividad laboral principal.

La Figura 4, muestra la estimación de la multa por hijo cuando los datos son restringidos al sector privado. Consideramos 4 categorías: logaritmo de la remuneración mensual con el empleador más frecuente del año, logaritmo de la remuneración mensual con el empleador más frecuente de la década

Figura 4: Multa por hijo en el sector privado por fuentes de ingreso

Con $\ln(\text{income_AFC})$:





Los resultados muestran la existencia de una multa por hijo en torno al 10%. Esta cifra es significativamente inferior a la reportada en la sección previa. Sin embargo, este resultado es esperable dado que estamos examinando dicha multa de acuerdo a criterios más restrictivos en términos de fuente de origen de los recursos. Adicionalmente, este análisis permite aislar el efecto del posnatal. En efecto, al utilizar medidas de ingresos frecuente asociado a un empleador, no se observan los efectos reportados en la Figura 3 en la ventana correspondiente a los primeros seis meses del nacimiento del bebe.

En suma, esta sección permite corroborar la existencia de una multa por hijo aun en muestras más pequeñas y con mayor estabilidad laboral. Al mismo tiempo, muestra que los ingresos adicionales durante los primeros seis meses se explican por fuentes distintas a la del empleador frecuente, lo que sugiere que dichos ingresos efectivamente provienen de los beneficios asociados a la política de posnatal.

6 Cambio de política de posnatal y sus efectos en la multa por hijo

Antes de noviembre de 2011, en Chile, el beneficio por posnatal consistía en un período de descanso para la madre de tres meses. Durante este tiempo, la madre tenía derecho a ausentarse del trabajo para cuidar a su hijo recién nacido, con la garantía de mantener su puesto de trabajo al regresar. Sin embargo, la legislación en ese momento no contemplaba una extensión del permiso posnatal ni ofrecía la posibilidad de compartir este beneficio con el padre del niño. La madre recibía un subsidio durante el posnatal, pero no existía una disposición específica para que este subsidio fuera compartido o transferido al padre. Además, no había disposiciones para extender el permiso de posnatal más allá de los tres meses inicialmente otorgados.

Con el cambio de política de posnatal (2011), la nueva legislación extendió este permiso posnatal parental, permitiendo que todas las madres trabajadoras estén con sus hijos hasta seis meses después de su nacimiento. Además, permite a la trabajadora reincorporarse a sus labores al término del posnatal a media jornada, lo que extiende el permiso parental en este caso a 18 semanas, con derecho a recibir el 50% del subsidio correspondiente, obligando al empleador a pagar un mínimo del 50% del sueldo. Por otro lado, la madre podrá transferir al padre parte o la totalidad de las últimas cinco semanas del permiso parental, extendiendo así el subsidio correspondiente a los padres que hagan uso de este permiso posnatal.⁴

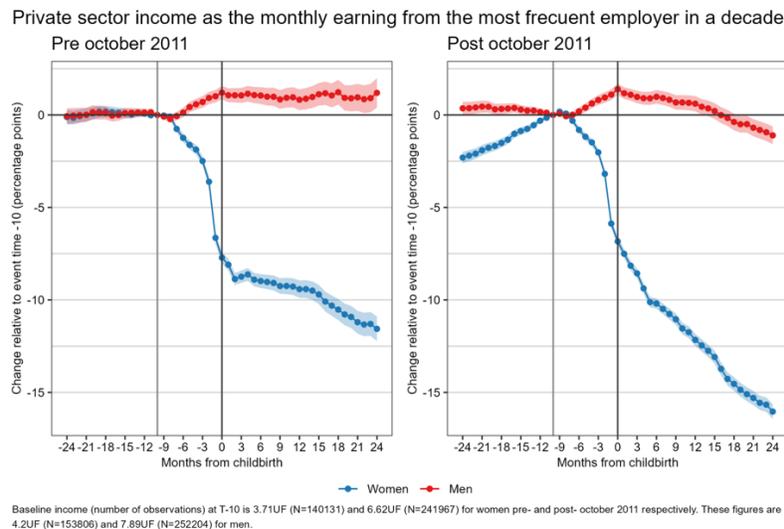
La madre mantendrá el fuero actual, es decir, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluyendo el permiso parental. Asimismo, en caso de que el padre haga uso del permiso parental, también disfrutará del fuero laboral, pero por un período máximo de tres meses.

La nueva ley también establece un subsidio a favor de las mujeres que formen parte de hogares pertenecientes al 60% más pobre del país y que, al sexto mes anterior al parto, carezcan de un contrato de trabajo, siempre que cumplan con los demás requisitos establecidos en el proyecto.

Esta sección examina el cambio de ley en posnatal sobre la multa por hijo. Para ello, utilizamos los datos de AFC y examinamos el periodo anterior y posterior a 2011. La Figura 5 presenta los principales resultados.

Figura 5: Multa por hijo, antes y después cambio ley de post-natal (AFC)

⁴ Junto con ello, aumenta a 18 semanas el posnatal cuando el parto se produzca antes de la semana 33 de gestación o cuando el niño al nacer pese menos de 1.500 gramos. En caso de partos múltiples, el posnatal se aumentará en 7 días por cada niño adicional. El proyecto hace extensivo este derecho a las madres de hijos adoptivos, independientemente de la edad del niño, en atención que más del 70% de los niños que se adoptan en Chile tienen más de 6 meses de edad.



La Figura 5 presenta dos paneles. A la izquierda se observa el cálculo de la multa por hijo para el periodo anterior al cambio de ley. El panel de la derecha, exhibe la multa por hijo posterior al cambio de ley. Ambas estimaciones fueron realizadas con la misma especificación econométrica.⁵

Las figuras muestran, al igual que en las figuras previas, que los ingresos de los padres aumentan a partir de la fecha de concepción del hijo/a. Sin embargo, y relativo al impacto negativo sobre mujeres, las trayectorias laborales de los padres se ven solo moderadamente afectadas producto del nacimiento de un hijo/a. Similarmente, ambas figuras dan cuenta de una importante brecha de ingresos en desmedro de las mujeres asociado al nacimiento del hijo/a.

Al observar la multa por hijo antes al cambio de ley, vemos que dicha multa se ubica en torno a un 10% a 12% aproximadamente. Posterior a la extensión del posnatal, dicha multa se incrementa, ubicándose por sobre el 15% de los ingresos respecto a hombres.

Estos resultados sugieren que el proyecto de ley que incrementó el periodo de posnatal, junto a sus otras indicaciones, habría generado un incremento en la multa por hijo/a en Chile. Existen al menos tres potenciales explicaciones de este resultado. En primer lugar, el que madres (principalmente) accedan a un mayor tiempo con sus hijos/as recién nacidas, cambien sus preferencias en la decisión de trabajar/cuidar. Segundo, un mayor tiempo fuera del lugar de trabajo también pudo haber incidido a debilitar la relación laboral con los empleadores. Tercero, la opción de volver al trabajo en una jornada equivalente al 50%, también podría explicar estos resultados. Con todo, nos parece que este resultado es de gran interés para la discusión de políticas públicas y requiere una mayor profundización.

⁵ Llama la atención la existencia del pre-trend para mujeres post octubre 2011. Este análisis necesita ser corroborado en análisis futuros.

7 Otros efectos: Impacto en el desarrollo de los niños y niñas

La evidencia previa documenta los efectos negativos en empleo y salarios para las mujeres producto del nacimiento de un hijo/a. Un aspecto no examinado en la literatura, y con importantes efectos sobre la política pública, es conocer los efectos sobre el desarrollo de los niños/as. Es posible argumentar que niños/as que pasen más tiempo con sus madres puedan verse beneficiados en distintas dimensiones de su desarrollo: peso, talla, controles médicos regulares (control niño sano), desarrollo cognitivo y no cognitivo. De observar efectos en el desarrollo infantil, se podría generar una medida más precisa de los costos Y beneficios asociados a la “multa por hijo/a”. Es probable que las mujeres que están perdiendo empleos y salarios, estén subsidiando (relativo a los hombres) el bienestar de sus hijos/as. Esta información podría ser utilizada para un mejor diseño de políticas públicas en favor de madres e hijos/as.

Para avanzar en esta dirección, sería de utilidad acceder a las bases de datos de Chile Crece Contigo (CHCC) para examinar empíricamente dichos efectos potenciales. Solicitamos a MDS y en particular a RIS investigación acceso a dicha base de datos con el objeto de estudiar este importante factor clave en un mejor diseño de política pública.

8 Conclusiones

La evidencia muestra importantes efectos de la maternidad en las oportunidades laborales de las mujeres. Los resultados son bastante robustos al uso de distintas bases de datos, periodos examinados y definiciones de ingreso. Este documento también presenta evidencia preliminar sobre los efectos del cambio de política del posnatal en 2011 que generó una expansión del beneficio desde tres a seis meses.

Recomendaciones de política:

1. El presente informe documenta importantes brechas de género en el mercado del trabajo. Dichas brechas, con idéntica metodología, han sido identificadas en otros países con mayor nivel de desarrollo y con agendas pro-género mucho más avanzadas que las existentes en Chile. Es decir, a pesar de políticas de igualdad de género, aún se observa la existencia de una multa por hijo/a. Por ello, deducimos que si bien este

tipo de recomendaciones son necesarias para avanzar hacia una sociedad con roles parentales más igualitarios, no serían suficientes para cerrar brechas asociadas al nacimiento de un hijo/a.

2. Luego, como parte de las recomendaciones pro igualdad de género podemos mencionar el implementar políticas de conciliación laboral y familiar, como licencias parentales compartidas y horarios de trabajo flexibles, que permitan a ambos padres participar activamente en el cuidado de sus hijos; Fomentar la igualdad de género en el acceso a oportunidades laborales, promoviendo la diversidad y la inclusión en el proceso de selección y contratación, especialmente en el sector público; Ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional específicos para mujeres, especialmente aquellas que reingresan al mercado laboral después de un período de ausencia debido a la maternidad.
3. Desde la evidencia mostrada en este informe, y del análisis de la evidencia comparada, una forma de cerrar la brecha de género asociada al nacimiento de un hijo/a estaría dada por el pago directo a las mujeres por el monto estimado de dicha brecha. Con el objeto de reducir incentivos negativos, este pago debiera ser contingente a la reinserción laboral. Por otra parte, este pago puede ser financiado de distintas maneras, por ejemplo, con impuestos generales de la nación o a través de pago directo por parte de los padres.
4. Para medir adecuadamente los costos y beneficios asociados al nacimiento de un hijo/a se requiere evaluar los beneficios potenciales sobre los niños y niñas del tiempo asignado por la madre. Esta evaluación, no fue posible de desarrollar por la ausencia de información adecuada en las bases de Chile Crece Contigo y otras.
5. Resultados preliminares indican que la extensión del posnatal incrementó la multa por hijo. Existen varias razones potenciales que explicarían este hallazgo. Sin embargo, se requiere una análisis más exhaustivo que permita indagar las razones de este resultado. En este punto, el uso de datos administrativos con encuestas en profundidad permitirían identificar los factores subyacentes de este resultado y a partir de ahí, optimizar el diseño de la política pública.

Referencias

References

- Adda, J., Dustmann, C., & Stevens, K. (2017). The Career Costs of Children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293–337.
- Andresen, S.A. (2018). Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Casual Evidence. *Journal of Marriage and Family*, Volume 80, Issue 5, p. 1125-1145.

- Andresen, Martin Eckhoff; Nix, Emily (2022) : Can the child penalty be reduced? Evaluating multiple policy interventions, Discussion Papers, No. 983, Statistics Norway, Research Department, Oslo
- Angelov, N., Johansson, P., Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545–579.
- 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*, 150, 102599
- Berniell, I., Fernández, R., & Krutikova, S. (2024). Gender inequality in Latin America and the Caribbean (No. w32104). National Bureau of Economic Research.
- Budig, M. & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, Vol 66, No 2, pp. 204-225
- Cortés, Patricia, and Jessica Pan. 2020. “Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market.” NBER Working Paper No. 27980. October.
- Cutuli, G. & Mari, G. (2020). Do parental leaves make the motherhood wage penalty worse?. *European Sociological Review*, Volume 37, Issue 3, p. 365-378
- de Medeiros, M. O. (2022). Motherhood Penalty in Labor Market: Evidence from Brazil (Doctoral dissertation, Ph. D. thesis, PUC-Rio).
- de Quinto, A., Hospido, L. & Sanz, C. (2021). The child penalty: evidence from Spain. *SERIEs* 12, 585–606.
- Duvivier, C. and Narcy, M. (2015), The Motherhood Wage Penalty and Its Determinants. *Labour*, 29: 415-443.
- Kleven, H., Landais, C., and SØgaard, J. E. (2019a). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4):181-209.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., and Zweimüller, J. (2019b). Child penalties across countries: Evidence and explanations. In *AEA Papers and Proceeding*, volume 109, pages 122-26.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2020). *Do family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation* (No. w28082). National Bureau of Economic Research.
- Kleven, H., Landais, C., and Leite-Mariante, G. (2023). The Child Penalty Atlas. National Bureau of Economic Research. Working paper series - 31649.

- Rabaté, S. & Rellstab, S. (2021). "The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants," CPB Discussion Paper 424, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Schober, P. S. (2011). The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents. *European Sociological Review*, 29(1), 74–85.
- Sieppi, A., & Pehkonen, J. (2019). Parenthood and gender inequality: Population-based evidence on the child penalty in Finland. *Economics letters*, 182, 5-9.
- Wilde, E.; Batchelder, L.; Ellwood, D. (2010). The mommy track divides: The impact of childbearing on wages of women of different skill levels. National Bureau of Economic Research (NBER). Working Paper No w16582, Cambridge MA.