

Brecha salarial entre hombres y mujeres: se amplía con el primer hijo y ya se mantiene

María G. Mayo

C. Galera (Gráfico)

11 de mayo de 2019

RADIOGRAFÍA DE LA BRECHA DE GÉNERO

Estudio de la brecha salarial y laboral entre hombres y mujeres.

— MUJERES — HOMBRES

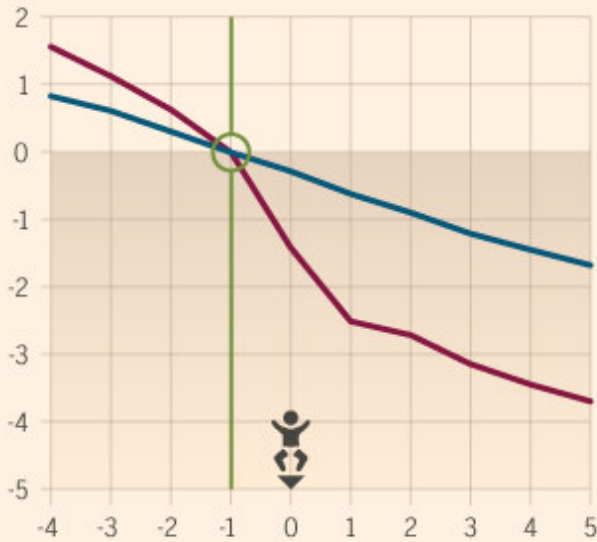


Nacimiento del hijo

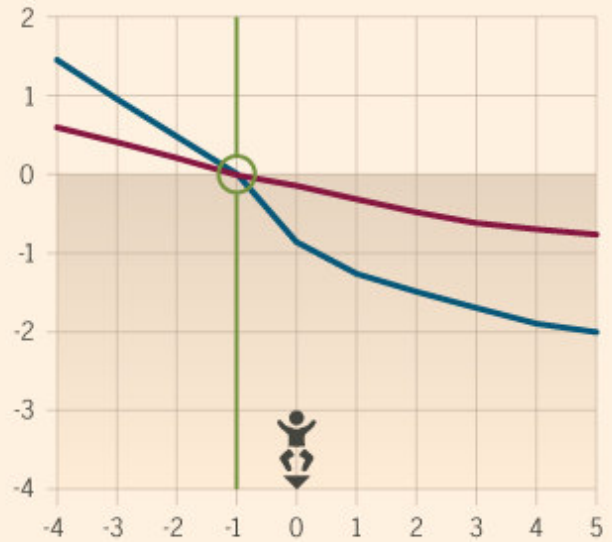


Un año antes de nacer

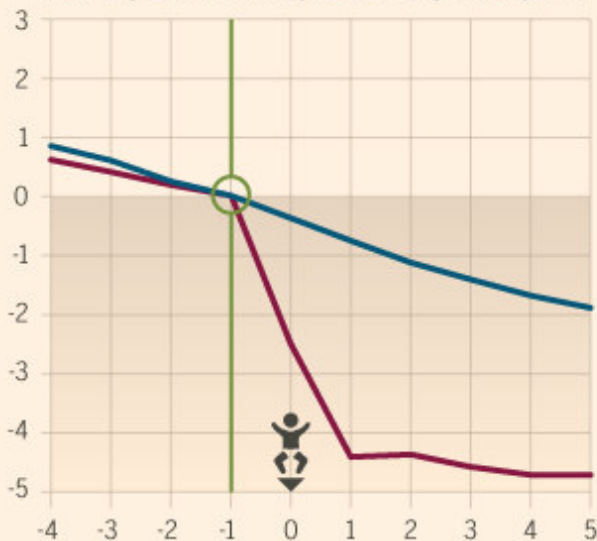
Ingresos, teniendo en cuenta edad y año



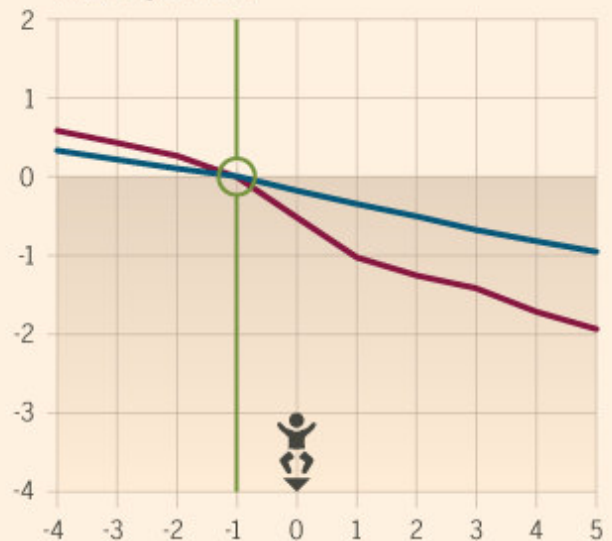
Evolución de la participación laboral



Participación del empleo a tiempo completo



Salario por hora



El nacimiento del primer hijo, aparte de un momento vital sin precedentes, supone un punto de inflexión en la carrera profesional.

No sólo la brecha salarial entre hombres y mujeres crece a partir de ese momento y se mantiene a lo largo del tiempo, también las diferencias de participación en el mercado laboral se acrecientan con la maternidad.

Los economistas Libertad González Luna y Jorge García-Hombrados acaban de hacer público, en el blog Nada es gratis, un estudio donde han analizado y puesto cifras al impacto del primer hijo en el salario de las mujeres y de los hombres, pero también en el tipo de participación laboral (en el empleo a tiempo completo, en el a tiempo parcial, así como en el trabajo por cuenta propia).

"Siempre me ha parecido impresionante la brecha que hay entre padres y madres en participación y uso excedencias y reducciones de jornada tras la maternidad/paternidad. El hecho de que muchas mujeres dejen un tiempo largo de trabajar, o cojan excedencias sin sueldo, o reducciones de jornada prolongadas, mientras que los padres apenas lo hacen, prácticamente nada. Esto tiene obviamente un impacto importante sobre los ingresos laborales, y contribuye en gran medida a la brecha que documentamos", explica a Expansión.com Libertad González.

En el estudio los economistas han puesto su foco sobre hombres y mujeres nacidos entre 1970 y 1990, que tuvieron a su primer hijo antes de 2011. Si el año anterior al nacimiento del primer hijo, los hombres ganaban de media unos 15.000 euros (en precios de 2015), los ingresos medios de las mujeres eran de unos 11.000 (un 75% del ingreso de los hombres). Es decir, una brecha de "de partida" en ingresos anuales medios del 25%.

Al analizar los ingresos anuales medios, se ve una "marcada tendencia positiva en los años previos a la llegada de los hijos, tanto para los hombres como para las mujeres. Esta tendencia continúa para ellos tras la paternidad, mientras que los ingresos de ellas caen los dos primeros años, sin recuperarse al cabo de cinco".

Eso sí, al estudiar la brecha, teniendo en cuenta de los efectos de edad y año, se elimina la pendiente positiva (ver gráfico). "Los ingresos de los padres se mantienen en la misma tendencia tras el primer hijo, mientras que los de las mujeres sufren una fuerte caída los dos primeros años, de la que no se recuperan durante el período estudiado. Al cabo de cinco años, la brecha de género que se abre con respecto al año de partida es del 17%", asegura el informe.

Pero en la evolución del salario también influyen hechos como que las mujeres dejan de trabajar después de tener o reducen sus jornadas (representan el 72% de las 2,9 millones de personas con contratos a tiempo parcial). Por eso, González y García-Hombrados han analizado la brecha en participación laboral y en tipo de jornada y sitúan la tasa de desigualdad en participación (entendida como ingresos laborales positivos en el año correspondiente) que proviene de la maternidad es del 12% al cabo de 5 años.

En cuanto al tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), la brecha de género en probabilidad de estar trabajando a tiempo completo durante todo el año alcanza el 25% a los cinco años después de la maternidad "y esto se debe en gran parte a que la jornada a tiempo parcial aumenta entre las mujeres con hijos". Dentro de este colectivo, el nacimiento del primer hijo lleva acompañado para las mujeres una reducción del 9% en el salario por hora de las trabajadoras a tiempo completo, en relación a los hombres.

Por su parte, la brecha de género en la probabilidad de haber tenido algún contrato a tiempo parcial durante el año es del 9%, mientras que la brecha en la fracción que ha trabajado sólo a tiempo parcial durante el año es del 13%.

Los datos del estudio son de 2015. ¿Cómo creen los autores que puede influir la reciente ampliación de la baja paterna? "He estudiado la introducción de la baja de paternidad de dos semanas en 2007, que usaron cuando se introdujo más del 60% de los padres. A pesar de ser tan corta y de no afectar a la trayectoria laboral de los padres, sí vimos que los hombres que pudieron cogerla dedicaban después más tiempo a cuidar de los hijos (más allá de las dos semanas), y encontramos también reducciones en las madres que cogían excedencia, y un aumento en las que optaban por la reducción de jornada, con un impacto positivo sobre los ingresos anuales medios de las madres en el primer año", asegura González.

Por ello, considera que las "bajas de paternidad pueden contribuir a reducir la brecha, en la medida en que una mayor implicación de los padres en el cuidado vaya asociada a que las madres vuelvan antes a trabajar, o trabajen más horas".