



**EL COLEGIO DE MÉXICO**  
**CENTRO DE ESTUDIOS**  
**ECONÓMICOS**

**LICENCIATURA EN ECONOMÍA**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ECONOMÍA

**EL EFECTO DE LAS POLÍTICAS NEUTRALES  
DE GÉNERO SOBRE LA PARTICIPACIÓN  
LABORAL FEMENINA Y LA BRECHA SALARIAL**

**ERIKA YAZMIN BLANCO FÉLIX**

**PROMOCIÓN 2014-2018**

**ASESORA:**

**DRA. AURORA RAMÍREZ ÁLVAREZ**

CIUDAD DE MÉXICO, 2019

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. EL EFECTO DE LOS HIJOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SUS SALARIOS.....</b>	<b>4</b>
<b>3. EL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS FAMILIARES.....</b>	<b>10</b>
3.1    POLÍTICAS NEUTRALES DE GÉNERO.....	10
3.2    POLÍTICAS DE GÉNERO.....	12
<b>4. EL CASO MEXICANO.....</b>	<b>15</b>
4.1    LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN MÉXICO Y LA PERSISTENCIA DE LA BRECHA SALARIAL.....	15
4.1.1 <i>La probabilidad de estar empleada después de tener un hijo en México.</i> .....	17
4.2    LA IMPORTANCIA DE UNA MAYOR PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA PARA REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO.....	19
4.3    LA POLÍTICA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN MÉXICO.....	21
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>24</b>
<b>6. ANEXO.....</b>	<b>26</b>

## 1. Introducción.

Durante las últimas décadas, la participación laboral femenina ha aumentado considerablemente en todo el mundo, generando reducciones en las brechas de género. Este cambio, en gran medida, fue motivado por la necesidad de contrarrestar los efectos negativos de shocks externos que las economías del mundo han enfrentado, como las guerras mundiales y las crisis económicas más recientes, o la pérdida de poder adquisitivo salarial que ha ocurrido en diversos países; es decir, la demanda laboral del sector femenino se mostró, por lo menos en un principio, fuertemente vinculada a los ciclos económicos, expansivos o recesivos, de la economía. Como consecuencia, muchas mujeres con hijos tuvieron que ingresar a la fuerza laboral. No obstante, todavía hay muchas barreras para su entrada y no se encuentran en la misma situación de oportunidades, además de que las repercusiones en las vidas de las mujeres al formar parte de la fuerza laboral son muy distintas a las de los hombres.

Ahora bien, las tasas de crecimiento de la inserción a la fuerza laboral de las mujeres y la reducción de la brecha salarial se han estancado a través del tiempo. De acuerdo con el Índice de Brecha Global de Género<sup>1</sup> del Foro Económico Mundial, la brecha entre mujeres y hombres se amplió, en 2017, por primera vez desde que se comenzó a estimar en 2006. México ocupó el puesto 66 en el ranking de brecha de género en el 2016.

Hoy en día, México continúa siendo uno de los países con tasas de participación laboral femenina más bajas (OCDE, 2017). De acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en 2015 la participación laboral femenina en trabajos remunerados fue de 43% aproximadamente y las estimaciones hasta ahora para el 2018 muestran un 43.75% por lo que podemos notar que esta tasa continúa creciendo, pero a un ritmo muy lento; la brecha en la participación laboral entre mujeres y hombres es de aproximadamente de 35.3%. También, según estadísticas de este instituto, sigue habiendo una brecha salarial entre hombres y mujeres ya que, de acuerdo con los indicadores estimados, en 2015 el ingreso

---

<sup>1</sup> El Índice de Brecha Global de Género mide la magnitud de las brechas entre mujeres y hombres en cuatro campos: Participación económica y oportunidad, Educación, Participación política, y Salud y supervivencia.

promedio por hora trabajada para los hombres fue de 32.6 pesos, mientras que el de las mujeres fue de 32.2 pesos.

Además, estas brechas de género suelen aumentar cuando las mujeres tienen hijos. Se han encontrado efectos negativos de la maternidad sobre la participación laboral de las mujeres, su trayectoria profesional y sus remuneraciones percibidas. Es sumamente importante tomar en cuenta que estas brechas de género se acrecientan con la maternidad en la toma de decisiones de políticas públicas ya que este factor se ha dejado a un lado, notoriamente en el caso mexicano, repercutiendo en la igualdad de oportunidades que tienen los hombres y mujeres en cuanto al acceso a la fuerza laboral. De acuerdo con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, el promedio de horas que dedica la población de 15 y más años a realizar actividades no económicas<sup>2</sup> dentro de la población económicamente activa<sup>3</sup> es de 7.62 horas para hombres y 25.91 horas para mujeres.

Una de las razones por la cual es importante reducir estas brechas de género es porque también tiene implicaciones importantes para la economía mexicana. La baja participación laboral de las mujeres afecta el crecimiento potencial del país dado que, según la literatura y estimaciones –como las de la OCDE–, el PIB per cápita podría ser mayor si se tuviera éxito en la incorporación de una mayor parte de la población mexicana femenina a la fuerza laboral. De acuerdo con proyecciones de la OCDE (2017), una reducción del 50% en la brecha entre hombres y mujeres en la variable de participación laboral tendría un impacto sobre el PIB per cápita de \$1,100 adicionales para el año 2040.

Dados estos hechos, en este trabajo me propongo investigar las políticas que han surgido y han sido implementadas como propuestas para revertir o, por lo menos, reducir estos efectos negativos percibidos sobre el desarrollo profesional de las mujeres y que perpetúan

---

<sup>2</sup> El INEGI define como actividades no económicas “los quehaceres domésticos, estudio, servicios gratuitos a su comunidad, construcción, ampliación, reparación o mantenimiento de su vivienda o al cuidado de niños, ancianos y discapacitados sin recibir pago alguno”.

<sup>3</sup> El INEGI define a la Población Económicamente Activa (PEA) como aquellas “personas que durante el periodo de referencia tuvieron o realizaron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una (población desocupada)”.

la brecha salarial, no sólo entre hombres y mujeres sino también la encontrada entre mujeres con y sin hijos.

Las políticas que me propongo investigar pertenecen al conjunto de las “family-friendly policies”, las cuales tienen como objetivo compaginar las responsabilidades de la vida laboral y familiar al reconocer la importancia que tienen las familias dentro de la sociedad; específicamente estudiaré algunas de las políticas de género y neutrales de género, incluidos el permiso de maternidad, de paternidad y el parental, así como otros mecanismos como lo son las transferencias de efectivo.

El objetivo de esta tesis es realizar una revisión crítica de la literatura de los efectos que tiene la maternidad sobre la participación laboral y los salarios de las mujeres, y las políticas anteriormente mencionadas. El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera: en la sección 2 me propongo explicar los resultados encontrados del efecto de los hijos sobre la participación laboral de las mujeres y sus salarios; en la sección 3 explico dos tipos de políticas familiares: las políticas neutrales de género y las políticas de género, así como los principales resultados encontrados con cada una de éstas sobre las mismas variables antes especificadas; en la sección 4 analizo el caso mexicano en donde profundizo sobre los rezagos aún existentes que enfrentan las mujeres mexicanas y los cambios dentro de este tipo de políticas para tratar de revertirlos; finalmente, en la sección 5 expongo las principales conclusiones encontradas a lo largo de este trabajo y una corta revisión del caso mexicano.

## 2. El efecto de los hijos sobre la participación laboral de las mujeres y sus salarios.

Pese a los esfuerzos realizados en diversos países por aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, y si bien es cierto que ésta ha aumentado a lo largo de las últimas décadas, aún no se han alcanzado los estándares establecidos en -la mayoría- de dichos países. Además, las implicaciones de tener hijos son muy distintas al comparar hombres y mujeres.

Por una parte, aún hoy en día, la participación laboral de las mujeres sigue siendo baja y ésta trae consigo otras consecuencias como la brecha salarial de género ya que las mujeres tienen un menor acceso al mercado laboral y a trabajos de buena calidad, y por lo tanto esto se refleja en menores remuneraciones. Por otra parte, mientras que los salarios y horas trabajadas caen para las mujeres al tener hijos, los hombres perciben mayores salarios y aumentan sus horas trabajadas; a esto se le denomina como “bonus por ser padre” (Lundberg y Rose, 2000). Asimismo, se ha encontrado que este bonus está presente incluso entre hombres con hijos y sin hijos, aunque esta brecha no es tan grande como la que se encuentra entre padres y madres (Misra y Strades, 2013).

Diversos estudios, como los de Waldfogel (1997), Waldfogel (1998), y Harkness y Waldfogel (2003), también ha mostrado que esta brecha salarial no se hace presente únicamente entre hombres y mujeres sino que ésta es evidente incluso cuando distinguimos entre mujeres con hijos y sin hijos; parece ser que las madres, en promedio, incurren en una mayor pérdida de su ingreso (Waldfogel, 1998), por lo que a esta brecha adicional se le ha denominado como penalización salarial por la maternidad o brecha familiar.

Dada la estructura social moderna y los roles de género, las mujeres tienen una mayor responsabilidad en las tareas del hogar y la crianza de los hijos, debido a lo cual éstas tienen que decidir de forma constante cuánto tiempo dedicar a su empleo y cuánto a su familia. Asimismo, las tareas del hogar demandan una mayor energía a las madres, en comparación a la que los padres usan para estas mismas tareas o a otras tareas no laborales, de manera que las madres tienen un menor desempeño en el mercado laboral y dedican menos tiempo al trabajo remunerado. Por ello, las madres ven una mayor reducción en sus ganancias por hora,

frecuentes interrupciones en su carrera profesional e incluso se ven obligadas a invertir menos en su capital humano, generando mayores diferencias en su experiencia laboral, al compararse con las mujeres que no tienen hijos (Becker, 1985). De igual manera, se ha sugerido que las madres suelen buscar trabajos más flexibles para poder balancear su vida familiar y laboral, haciéndolas menos productivas y recibiendo menores ganancias (Rosen, 1986), dada la naturaleza de este tipo de trabajos, como lo son los de medio tiempo.

De acuerdo con estudios realizados por la OCDE (2017), los primeros diez años en la vida laboral de las personas son cruciales para el desarrollo de sus carreras, de modo que las mujeres jóvenes que deciden tener hijos dentro de esta etapa tienen mayores desventajas en el mercado laboral a largo plazo, frente a aquellas que deciden no tenerlos. Además, las responsabilidades asimétricas que enfrentan mujeres y hombres frente a los deberes domésticos al tener un hijo; es decir, quién proveerá el cuidado de los hijos y quién participará más (o quién participará exclusivamente) en la fuerza laboral, se suelen extender incluso con el paso del tiempo en el que los hijos ya no necesitan tantos cuidados.

Ahora bien, para tratar de explicar las diferencias en los salarios que existen entre madres y no madres, se han propuesto distintos acercamientos al problema. Por una parte, Becker (1985), con un modelo teórico, propuso que las posibles interrupciones laborales que enfrentan las madres, aunado de una mayor dificultad para seguir capacitándose, genera una disminución en su capital humano, produciendo importantes diferencias entre las mujeres con y sin hijos; es decir, que la experiencia en el mercado laboral es la principal explicación en la penalización salarial por maternidad.

Por otra parte, la autoselección de las madres a empleos con mayor flexibilidad, pero menos remunerados también contribuyen a esta brecha. Asimismo, desde un planteamiento sociológico, la falta de servicios de cuidado infantil proporcionados por el gobierno, así como la falta de políticas que busquen conciliar el trabajo y la familia juegan un papel importante, y la posible discriminación de los empleadores dados los estereotipos convencionales.

Sin embargo, en el estudio de Waldfogel (1997) se ha buscado expandir estos acercamientos ya que se han encontrado insuficientes para explicar la brecha familiar. De acuerdo con Waldfogel, el efecto negativo de la maternidad en los salarios de las mujeres no

se puede explicar únicamente por las diferencias en la experiencia de las madres en el mercado laboral, por lo que propone dos hipótesis alternativas: que hay diferencias no observables, pero que son determinantes en los salarios, cuyo efecto no dependería de los hijos; y que estas diferencias se explican si las mujeres tienen trabajos de medio tiempo.

Los resultados encontrados por esta autora refieren que, por una parte, usando una regresión transversal y controlando por experiencia actual<sup>4</sup>, y otras características observables como la educación y el estado civil, se sigue encontrando un efecto directo de los hijos sobre el salario de las madres, concluyendo que esta brecha no puede ser explicada solamente por las diferencias en experiencia laboral. Además, propone que las diferencias en características no observables, como la motivación o el compromiso con su trabajo, podrían sesgar los estimados de la penalización salarial. Es decir que la heterogeneidad de estas variables no observadas podría explicar el efecto negativo de los hijos sobre los salarios; por ejemplo, las mujeres con menos motivación podrían tener una mayor preferencia por tener hijos y por lo tanto tendrían menor probabilidad de obtener mejores salarios (Waldfogel, 1997).

Siguiendo los resultados de Waldfogel (1997), encontrados por medio de modelos de diferencias y efectos fijos, estos sugieren que no hay evidencia suficiente para concluir que los efectos estimados de tener hijos se deben a la heterogeneidad no observable. Finalmente, encuentra una penalización salarial para las mujeres que tienen trabajos de medio tiempo en comparación con las que tienen trabajos de tiempo completo, pero al controlar por trabajo de medio tiempo se siguen encontrando efectos negativos de la maternidad sobre los salarios. Por ello, se puede concluir el tener hijos sí influye de forma directa en la brecha familiar y que ésta no desaparece incluso después de aplicar controles por experiencia y otras variables observables y no observables.

En otros estudios realizados, como el de Avellar y Smock (2003) en donde utilizan regresiones de mínimos cuadrados ordinarios y un modelo de efectos fijos, se ha encontrado que la penalización por maternidad no ha disminuido a lo largo del tiempo; se sigue encontrando un efecto directo negativo sobre los salarios y éste ha permanecido estable. Al

---

<sup>4</sup> Esta variable proxy la obtiene por medio de la variable “número de semanas con empleo durante el año”.



contrario de la evidencia que se ha encontrado para los hombres, como el incremento en sus salarios y sus niveles de participación laboral que no se ven perjudicados, la maternidad y el estado civil genera una disminución en los salarios de las mujeres. De este modo, las mujeres que deciden tener hijos no podrán alcanzar los mismos niveles de participación y las mismas remuneraciones que los hombres o mujeres que no tienen estas responsabilidades, a menos de que haya una mejor división en los cuidados de los hijos ya que de otra forma, la penalización salarial continuará contribuyendo a la inequidad de género en los trabajos.

Además, la evidencia sugiere que pasar un mayor periodo de tiempo fuera del trabajo es más riesgoso ya que algunas mujeres no lograrán obtener un trabajo tan bueno como el que tenían antes de la maternidad, mientras que las mujeres que salen por periodos más cortos tienen una mayor probabilidad de regresar al mismo trabajo o a alguno similar. Entre más tiempo salgan del mercado laboral, el riesgo de cambiar de trabajo será mayor; asimismo, entre más corto sea el periodo que pasen fuera del mercado laboral, la depreciación de su capital humano y las pérdidas en su ingreso relacionadas a esta salida serán menores y por lo tanto serán menos vulnerables en el futuro porque sus carreras no se verán tan afectadas (Aisenbrey et al., 2009).

Por el contrario, otros estudios han encontrado que no hay una penalización salarial asociada con el tiempo que permanecen fuera las mujeres si éstas no cambian de trabajo, pero si sí cambian entonces se encuentra una penalización importante dado que muchas veces estos cambios en el trabajo implican que las mujeres pasan de tener trabajos de tiempo completo a tener trabajos de medio tiempo (Phipps et al., 2001). Las pérdidas asociadas a la salida de las mujeres pueden ser muy grandes, dependiendo de cuánto dure ésta y, en promedio, las trabajadoras menos productivas serán las que salgan del mercado laboral

Adicionalmente, la brecha familiar varía considerablemente según el nivel educativo de las mujeres. Por una parte, las mujeres con un menor nivel educativo, y por ende con menores cualificaciones, no sufren una penalización salarial al tener hijos. Por otra parte, las mujeres con nivel de educación medio-superior y universitarias incurren en una pérdida salarial del 10% por hijo, de acuerdo con las estimaciones de Anderson et. al. De esta forma, estos autores encuentran que las madres universitarias tienen una penalización de 15% al tener dos o más

hijos, lo cual es consistente con la hipótesis de que las mujeres con más habilidades tendrán mayores pérdidas al salir de la fuerza laboral (Ejrnaes y Kunze, 2006).

En un estudio realizado para siete países industrializados<sup>5</sup>, se encontró una gran variación en los efectos de la maternidad sobre el empleo de las mujeres y en los salarios. Por una parte, proponen que la edad del hijo más joven tiene una gran influencia en las tasas de empleo de las mujeres, por lo que entre más crezcan los niños, la participación de las mujeres en el mercado laboral aumentará. Por otra parte, el efecto de los hijos en la brecha salarial es mayor en Reino Unido, en parte explicado porque las madres de este país tienden a trabajar en trabajos de medio tiempo mal pagados, seguido por otros países como Alemania, y, con la menor brecha familiar de esta muestra, se encuentran los países nórdicos (Harkness y Waldfogel, 1999).

Además, se encontró que los países con mayor brecha salarial familiar; es decir, la brecha salarial existente entre mujeres con hijos y sin hijos, también son los países con una mayor brecha salarial de género; y que hay una correlación positiva entre la brecha laboral de mujeres con hijos y sin hijos, y la brecha salarial entre estos dos grupos. Estos autores sugieren que la variación en la brecha salarial entre países no se debe a diferencias en la estructura salarial de estas naciones o a la selección diferencial de mujeres en el mercado laboral; es decir, que la mayoría de las madres trabajadoras con salarios bajos pertenezcan a la muestra de estos países, si no que esta variación puede estar explicada por otros factores como el impacto de las políticas familiares.

De la misma forma, un estudio realizado para nueve países<sup>6</sup> de Latinoamérica encontró que la penalización por maternidad es de aproximadamente 13% después de controlar por algunas variables observables, como lo son la educación y la estructura del hogar, y que la brecha se hace más evidente en los niveles más altos de educación, así como también se hace más grande si la madre tiene hijos menores a cinco años (Botello y Alba, 2015). Aunado a

---

<sup>5</sup> Estos países son: Australia, Canadá, Reino Unido, Estados Unidos de América, Alemania, Finlandia y Suecia.

<sup>6</sup> Estos países son: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Venezuela y Panamá.

estos descubrimientos, los autores sugieren que, en efecto, las madres en estos países tienen una mayor probabilidad de tener empleos en el sector informal con salarios más bajos.

En suma, la evidencia empírica muestra que los hijos sí tienen un efecto sobre la participación laboral y la brecha salarial de las mujeres, pero no son el único determinante de éstas. Es importante también tomar en cuenta el impacto que las políticas familiares, como el permiso de maternidad o el permiso de paternidad, tienen sobre estas variables, así como los servicios de cuidado infantil proporcionados por el gobierno ya que mejores políticas podrían disminuir los efectos negativos por maternidad.

### 3. El impacto de las políticas familiares.

Para tratar de revertir los efectos negativos por maternidad encontrados, se han implementado distintos tipos de políticas que se han denominado políticas familiares, las cuales buscan una mayor integración familiar y reducir las brechas de género, así como disminuir el costo de oportunidad que los padres, y principalmente las madres, enfrentan al tener hijos.

Para fines de este trabajo, tomaré en cuenta las políticas neutrales de género, como lo son las políticas de permiso parental y otros sistemas que se han introducido como las transferencias de efectivo; y las políticas de género que están dirigidas hacia hombres y mujeres por separado como lo son los permisos de maternidad y de paternidad.

#### 3.1 Políticas neutrales de género.

En cuanto a este tipo de políticas, en particular el permiso parental, se han encontrado resultados mixtos dado que la efectividad de este tipo de licencias depende en gran parte de si los periodos del permiso son pagados o no, y si la licencia es transferible del padre a la madre.

En el estudio de Ray et al. (2008), realizado para 21 países de ingresos altos que cuentan con el permiso parental, se buscó observar el nivel de apoyo que este tipo de políticas proveen a los padres, y el grado en el que éstas promueven una mayor igualdad en la distribución de las responsabilidades entre padres y madres. Generalmente, el permiso parental provee la protección del puesto laboral de los trabajadores durante su ausencia y, en algunos casos, provee de apoyo financiero; es decir, durante su ausencia se sigue pagando el sueldo del trabajador desde 0% hasta el 100%.

La protección de los puestos de trabajo les permite a los padres salir del mercado laboral por el tiempo de duración de este periodo e involucrarse en el cuidado de los infantes sin el temor de no conseguir un trabajo al menos tan bueno, debido a esta salida, ya que tiene certeza de que regresará al mismo puesto. De acuerdo con Ray et al. (2008), la protección del puesto de trabajo durante este permiso varía ampliamente en los 21 países estudiados, en

donde Suiza es el país que otorga menos semanas de protección (14), mientras que en otros países como Francia y España se otorgan 300 semanas de protección.

Asimismo, en cuanto al apoyo financiero, la mayoría de estos países proveen apoyo financiero directo durante al menos una parte del periodo del permiso, otorgando el pago íntegro de su sueldo desde tres meses hasta un año del permiso. Cuando estas licencias no incluyen la paga del salario mientras se ausenta el padre, se ha encontrado que son las madres las que salen de la fuerza laboral acrecentando la brecha salarial y también aumenta la probabilidad de que la madre no regrese al trabajo (Ray et al., 2008).

Asimismo, las políticas de permiso parental pueden tener un importante efecto sobre la equidad de género ya que, en ausencia de éstas, los roles de género tradicionales y los salarios más bajos, en comparación con los hombres, producen incentivos para que estas mujeres reduzcan sus horas de trabajo remunerado y, en muchos casos, salgan del mercado laboral dada la mayor carga de responsabilidades que éstas enfrentan.

Otro punto interesante por considerar es el efecto de estas políticas cuando los padres pueden transferir tiempo de su permiso a las madres. En muchos países, el permiso parental puede ser negociado entre las parejas de padres; es decir, del periodo total de duración del permiso, algunas semanas pueden ser tomadas ya sea por el padre o por la madre según lo que consideren sea mejor para sus necesidades. Los resultados encontrados de esta característica en la política de permiso parental indican que cuando se les permite a las familias decidir quién saldrá del trabajo durante las licencias pagadas y/o no pagadas entre ambos padres, las mujeres se encuentran en una mayor desventaja porque generalmente se siguen los roles tradicionales de género, además de que por lo general las mujeres tienen salarios más bajos, provocando la salida de las madres, al menos por un mayor tiempo que la de los padres.

Por otra parte, existen otro tipo de políticas neutrales de género como lo son las transferencias en efectivo que se han introducido en algunos países, principalmente en países europeos. Este esquema tiene por objetivo balancear la vida laboral y familiar de los padres, y consiste en transferencias del gobierno para aquellos padres que no hacen uso de estancias infantiles de tiempo completo, promoviendo una mayor participación de los padres con los hijos y un menor uso de servicios públicos para el cuidado de los niños. Bajo este esquema,

se ha encontrado que una mayor proporción de madres reducen sus horas de trabajo remunerado y son empleadas en trabajos de medio tiempo, mientras que los padres no presentan grandes cambios en cuanto a sus empleos (Brandth y Kvande, 2009).

### 3.2 Políticas de género.

Conforme a este tipo de políticas, me enfocaré en el permiso de maternidad y el permiso de paternidad.

Por una parte, y a grandes rasgos, se ha encontrado que las madres que toman la licencia o permiso de maternidad tienen salarios menores y trabajan menos horas, debido a la salida de éstas de la fuerza laboral, mientras que las mujeres que se mantienen en la fuerza laboral no experimentan lo mismo (Lundberg and Rose, 2000).

Por otra parte, el permiso de maternidad no ha demostrado tener grandes efectos positivos sobre la permanencia de las mujeres en sus trabajos al momento de tener hijos dado que parece ser que este tipo de política no disminuye la probabilidad de que las madres dejen sus trabajos por un largo tiempo o definitivamente. Se ha encontrado que el derecho a la licencia de maternidad pagada reduce considerablemente la probabilidad de que las madres regresen al trabajo en comparación con aquellas que no tienen acceso a este derecho, cuando sus hijos son menores a un año, por lo que madres con esta licencia retrasan su regreso al trabajo (Hanel, 2012).

No obstante, en otras estimaciones realizadas, se ha encontrado que la cobertura de la licencia de maternidad produce una mayor retención de empleos para las mujeres en sus empresas después de tener hijos por lo que también se han encontrado efectos positivos de estas políticas sobre el empleo de las mujeres con hijos pequeños, pero estos efectos se han encontrado en países en donde hay un mayor número de servicios para el cuidado de los niños (Waldfoegel et al., 1998)

Finalmente, en cuanto a las políticas de paternidad, se han encontrado resultados favorables en la participación laboral de las madres y en sus salarios ya que la evidencia reciente sugiere que conforme los salarios relativos de las mujeres casadas han incrementado,

los patrones entre hombres y mujeres tienden a converger por lo que una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas ha tenido efectos positivos para las mujeres (Lundberg y Rose, 2000). Sin embargo, aún se encuentran grandes rezagos en las horas de trabajo remunerado y salarios de las mujeres con hijos en comparación con los hombres con hijos y mujeres sin hijos. Además, para que estas políticas sean más eficientes es necesario que los permisos no sean transferibles a las madres ya que, como fue mencionado anteriormente, esta característica pone en una mayor desventaja a las madres.

Los permisos de paternidad representan un cambio en las políticas públicas ya que se busca incentivar la participación de los padres en los deberes del hogar y crianza de los hijos. También es una ruptura en las políticas dirigidas a las mujeres que buscan asemejar las condiciones de las mujeres a las de los hombres en el mercado laboral, dado que este tipo de políticas busca igualar las responsabilidades con las que las mujeres han cargado a lo largo de la historia, con las menores que han tenido los hombres en el hogar.

Este tipo de política promueve las familias “dual-earner” por lo que fomenta que ambos padres permanezcan en la fuerza laboral y también que el padre se involucre en el trabajo familiar. Por ello, se ha encontrado que las mujeres tienen una mayor probabilidad de regresar a su trabajo sin una penalización salarial. Además, se ha encontrado que este tipo de políticas también tienen un efecto en la toma de decisiones sobre la división del trabajo del hogar, y un mayor apoyo al gasto gubernamental para el cuidado infantil (Kotsadam and Finseraas, 2011).

Un caso muy particular de este tipo de políticas es la cuota de padres (“daddy quota”) que existe en Noruega, en donde se reservan diez semanas del permiso parental exclusivamente para los papás. Este ejemplo tiene la particularidad de que, de forma impuesta, sobre todo en un principio cuando se implementó esta política, la característica de “usarlo o perderlo” impone fuertes incentivos a las familias para que los padres usen este tiempo y el cuidado de sus hijos sea más completo.

Además, esta política ha demostrado tener efectos positivos en las tasas de participación laboral de las mujeres, así como una mejora en la equidad de género de las familias. Por ejemplo, los padres con hijos que nacieron después de la implementación de esta política

reportan tener 11% menos de conflictos sobre el trabajo del hogar y apoyan más el gasto público para servicios de cuidados infantiles. (Kotsadam and Finseraas, 2011).



#### 4. El caso mexicano

A pesar de que la participación laboral femenina en México ha aumentado en las últimas décadas, también es cierto que aún persisten importantes rezagos en cuestiones de género relacionados a esta participación laboral, como lo son la brecha salarial y la calidad de los trabajos a los que tienen acceso las mujeres.

Hoy en día las mujeres mexicanas continúan teniendo un mayor acceso a trabajos menos calificados y de baja remuneración, aunado a una evidente brecha entre los ingresos de hombres y mujeres—incluso en trabajos de capacidades similares—; también la participación de las mujeres en actividades del sector informal es mayor, así como incurren en una mayor carga de trabajo no remunerado, y presentan una mayor discontinuidad en su participación dentro de la fuerza laboral. (Candia, 1993)

Este rezago se hace evidente no sólo frente a los países de la OCDE sino también frente a países latinoamericanos con niveles de desarrollo económico similares, y con similitudes sociales y culturales. Según la OCDE (2017), en México sólo el 47% de las mujeres forman parte de la fuerza laboral, mientras que el promedio de la participación laboral femenina en los países que forman parte de dicha organización es alrededor de 67% y en países latinoamericanos similares, como Brasil o Chile, el 60% de las mujeres forman parte de la fuerza laboral. Aunado a la baja participación laboral femenina en nuestro país, el problema de la brecha salarial sigue siendo vigente y de gran relevancia ya que éste se hace más notorio al tratarse de mujeres con hijos.

##### 4.1 La participación laboral de las mujeres en México y la persistencia de la brecha salarial.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la mediana de edad de las mujeres mexicanas que son parte de la PEA es de 38 años, cuentan con un grado de escolaridad de bachillerato trunco, y su jornada laboral es de 40 horas en promedio con un ingreso de 25 pesos por hora. Además, el 26.3% de las mujeres que trabajan no tienen hijos,

mientras que el 16.5% tiene un hijo, el 22.9% tiene dos hijos, y el resto son mujeres que tienen más de 3 hijos.

Como fue mencionado anteriormente, México es un país con una baja participación laboral femenina, y es más evidente aún si lo comparamos con otros países, sin embargo, no sólo es importante pensar en la cantidad de mujeres que, en efecto, forman parte de la fuerza laboral sino también hay que considerar la calidad de los trabajos a las que éstas tienen acceso. México es un país en el que las mujeres se enfrentan a trabajos de largas horas –es difícil para las mujeres mexicanas combinar un empleo con muchas horas laborables y cumplir con las expectativas del cuidado del hogar–, salarios bajos y, en consecuencia, a altas tasas de empleo informal, por lo que, en general, estos empleos no son de buena calidad.

Adicionalmente a la mala calidad en los trabajos disponibles para las mujeres mexicanas, los perjudiciales roles de género que permanecen en la sociedad son un factor importante en la salida de las mujeres de la fuerza laboral. Según datos del INEGI para el primer trimestre del 2017, del total de personas que abandonaron sus trabajos por cuestiones de matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares, el 91% de ellas fueron mujeres. De éstas 16% no tiene hijos, mientras que el 49% de las mujeres que renunciaron a su empleo por estas razones tiene uno o dos hijos. Estas cifras muestran que las razones por las que una mujer decide dejar su empleo son muy distintas a las que los hombres enfrentan al renunciar. No obstante, es cierto que las mujeres en México han comenzado a cerrar estas brechas gracias a que los grupos de jóvenes mexicanas cada vez tienen una mayor escolaridad y, por lo tanto, han comenzado a tener una mayor presencia en la fuerza laboral.

Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para la población de 15 años y más de edad, en el primer trimestre del 2018, observamos que la tasa de la Población Económicamente Activa (PEA) es de 61% para hombres, mientras que para mujeres es de apenas 39%, es decir, menos de la mitad de la población femenina.<sup>7</sup> De igual modo, de acuerdo con la gráfica III, alrededor del 26% de las mujeres mayores a 15 años que pertenecen a la PEA no tienen hijos, mientras que el porcentaje de mujeres con un hijo que pertenecen a la PEA es de alrededor de 14%.

---

<sup>7</sup> Ver sección Anexo, gráfica I

Ahora bien, en cuanto a la brecha salarial, de acuerdo con el informe de Discriminación estructural y desigualdad social del Conapred, la brecha salarial entre mujeres y hombres es de 34.2% después de controlar por segregación ocupacional y escolaridad. Además, la brecha salarial familiar, es decir, la brecha salarial que existe entre las mujeres sin y con hijos, es de 33% en México, según el Informe Mundial sobre Salarios 2015 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta brecha sigue siendo más grande para el caso de nuestro país, en comparación con algunos países latinoamericanos similares como lo son Chile, en donde la brecha salarial familiar es de 17.5%, o Brasil, en donde esta brecha es de 21.7%.

De acuerdo con Arceo y Campos (2014), la brecha salarial en México disminuyó en un periodo que comprende de 1990 a 2010; estiman que la brecha salarial en áreas urbanas fue de 14.2% en 1990, 11.6% en 2000, y de 7.8% en 2010, por lo que podemos notar que ésta ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo, y que la fracción de la brecha que puede ser explicada por características observables también ha disminuido a través del tiempo dado que la escolaridad promedio de las mujeres ha aumentado.

Adicionalmente, por medio de una descomposición de la brecha salarial para cada percentil de la distribución salarial, encuentran que hay evidencia de “pisos pegajosos” y de que estos lo siguen siendo, es decir que hay mayores brechas en la parte baja de la distribución y no ha habido cambios; y que también hay evidencia de “techos de cristal”, es decir que hay mayores brechas en la parte superior de la distribución, pero que estos sí se han modificado.

#### 4.1.1 La probabilidad de estar empleada después de tener un hijo en México.

De igual manera que en otros países, la probabilidad de regresar al trabajo después de tener un hijo es menor para las mujeres que para los hombres, incluso cuando sea un requisito para los empleadores guardar el mismo puesto de trabajo de la mujer. En muchos casos, la división de las labores domésticas y los estereotipos ligados a los roles de género continúan generando situaciones inequitativas entre ambos sexos e impone barreras a las mujeres para retomar su carrera profesional. De igual manera, en otros casos, la poca flexibilidad de los trabajos impide que las mujeres retomen sus antiguos trabajos y busquen otros con mayor flexibilidad,

y posiblemente con un menor salario, los cuales generalmente suelen ser trabajos de medio tiempo.

En México encontramos que, en efecto, esta situación también se cumple; es decir, la probabilidad de que una mujer mexicana regrese a su trabajo o sea empleada después de tener un hijo es menor que la de un hombre mexicano. La OCDE en el año 2014 realizó un modelo logit para estimar la relación que existe entre el empleo y género para padres y madres mexicanos.

En este modelo, la variable dependiente es una variable dummy para determinar si el individuo está empleado o desempleado; las variables independientes son sexo, estado paterno (es decir si tiene hijos o no) y la interacción entre sexo y paternidad, también se añadieron controles como la edad, nivel de educación y si la persona pertenece a una comunidad indígena o no. Este modelo se llevó a cabo en 3 subgrupos: para todos los hombres y las mujeres, para mujeres y hombres con pareja (ya sea casados o en concubinato), y para mujeres y hombres solteros.

Los resultados obtenidos en este modelo son los esperados: por una parte, tanto los hombres con hijos cuanto los hombres sin hijos tienen una mayor probabilidad de estar empleados que las mujeres; los hombres con pareja tienen una mayor probabilidad de estarlo frente a los hombres solteros y esta probabilidad es aún mayor frente a las mujeres, ya sea que tengan pareja o solteras, con o sin hijos.

Por otra parte, las mujeres sin hijos tienen alrededor de 10 puntos porcentuales más de probabilidad de estar empleadas que las mujeres con hijos. Asimismo, dentro de la categoría de madres, encontramos que las madres solteras tienen alrededor de 20 puntos porcentuales más de probabilidad que las madres que tienen pareja. Podríamos pensar que esta situación es esperada ya que las madres solteras se ven en una mayor necesidad de estar empleadas dado que no perciben otro sueldo dentro de la familia, mientras que para las madres que tienen una pareja podrían acentuarse los roles de género dentro de la familia, siguiendo el modelo tradicional en donde el padre es el que provee a la familia y la madre es la que se encarga del cuidado de los hijos y las labores domésticas.

Es importante notar que estos resultados pueden estar sobreestimados y sesgados dado que no se incluyeron controles para variables no observables, como la motivación o habilidades, que podrían denotar un conjunto de preferencias distintas de aquellas mujeres que deciden tener hijos y aquellas que deciden no tenerlos, por lo cual podría existir un problema de variables omitidas y autoselección. Estos problemas podrían sobreestimar la baja participación laboral femenina en México, pero es importante notar que los resultados obtenidos en este modelo son congruentes con la literatura anteriormente revisada, por lo que podemos pensar que estos resultados se asemejan a la realidad.

#### 4.2 La importancia de una mayor participación laboral femenina para reducir las brechas de género.

La baja participación laboral de las mujeres en la fuerza laboral tiene complicadas consecuencias no sólo en cuanto a las brechas de género económicas sino también en la cultura y sociedad de un país. El hecho de que exista una diferencia importante en la división de labores del hogar produce también una mayor inequidad en las oportunidades que tienen las mujeres en los trabajos remunerados.

Cuando las mujeres se enfrentan a una mayor carga en las labores domésticas, éstas tienen menor tiempo disponible para dedicar a trabajos remunerados, es decir que el costo de oportunidad que enfrentan estas mujeres es muy alto, dada la desigual división de los deberes del hogar. Este menor tiempo puede influir en las decisiones de las madres y, por lo tanto, llevarlas a buscar trabajos más flexibles, como los trabajos de medio tiempo o trabajos en el sector informal, ya que éstos les dan la oportunidad de trabajar y cuidar a sus hijos a pesar de que este tipo de trabajos son de mayor riesgo, al ser más inciertos o que carecen de prestaciones sociales, y que posiblemente son menos remunerados.

Al igual que la tendencia mundial, en México las mujeres enfrentan una mayor carga de labores domésticas<sup>8</sup>. De acuerdo con la OCDE (2017), las mujeres mexicanas tienen una de las cargas de trabajo no remunerado más altas de esta organización. Las mujeres

---

<sup>8</sup> Ver sección Anexo; gráfica IV.

mexicanas invierten alrededor de 6 horas al día en trabajos domésticos y en el cuidado de los hijos, mientras que los hombres mexicanos invierten menos de dos horas al día, siendo México uno de los países en donde las mujeres invierten más tiempo de su día a realizar dichos trabajos no remunerados en comparación con el promedio de la OCDE. Esta organización ha estimado que las mujeres mexicanas cargan con el 77% de las responsabilidades del trabajo del hogar.

Además, la entrada de las mujeres mexicanas a la fuerza laboral ha sido muy desigual ya que los grupos de las mujeres jóvenes y madres no han tenido las mismas oportunidades y siguen encontrando importantes barreras para ingresar a ésta y conseguir trabajos flexibles y de calidad.

Dicho esto, el hecho de que las mujeres entren a la fuerza laboral no sólo ayuda a reducir las brechas de género económicas, sino también tiene efectos culturales intergeneracionales que pueden contribuir a disminuir la desigualdad. McGinn et al. (2015), argumentan que las hijas de mujeres que han trabajado tienen una mayor probabilidad de trabajar también y ganar salarios más altos que aquellas cuyas madres no entraron a la fuerza laboral. Por otra parte, los hijos de aquellas madres que se encontraban dentro de la fuerza laboral tienden a involucrarse más en actividades del hogar y el cuidado de los hijos.

Asimismo, una mayor participación laboral de las mujeres tendría como resultado una mayor influencia en la toma de decisiones del hogar. En las familias en las que ambos padres trabajan y aportan parte de su ingreso al hogar se ha encontrado una mayor participación de los esposos en las tareas domésticas, en comparación con los hogares en los que la madre trabaja menos horas o no se encuentra dentro de la fuerza laboral, y de esta forma se generan roles más equitativos entre la pareja (Cunningham, 2007). Entre más tiempo pase una mujer en labores domésticas y en el cuidado de los hijos, menos tiempo disponible tendrá para permanecer en su trabajo, por lo que podríamos esperar que conforme las mujeres pasan más tiempo en la fuerza laboral y empiezan a percibir un salario, éstas disminuirán las horas que invierten al trabajo no remunerado, y posiblemente esto promovería una mejor repartición de labores del hogar entre la mujer y el hombre.

### 4.3 La política de maternidad y paternidad en México.

En la ley mexicana están establecidos los permisos de maternidad y paternidad, pero estos continúan siendo insuficientes y débiles. Asimismo, los sistemas de apoyo para el cuidado de los niños, como lo son las estancias infantiles, no son lo suficientemente eficaces para disminuir el costo de oportunidad que los hijos representan, sobre todo para las mujeres, e incluso estas políticas y apoyos se muestran muy débiles en comparación con otros países. En México aún no está establecido un sistema compartido parental en donde se distribuyan las responsabilidades del hogar y crianza de los hijos de forma más equitativa. Por ello, estas políticas y apoyos gubernamentales son esenciales para mejorar la equidad entre géneros y aumentar la participación y desarrollo de las mujeres mexicanas en el mercado laboral y disminuir las brechas de género persistentes.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo se establece el periodo de licencia por maternidad. En estos se establece que las madres mexicanas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, los cuales pueden ser prorrogados por el tiempo necesario si es que la madre se encuentra imposibilitada para trabajar; durante estos periodos, las madres recibirán su salario íntegro y en los casos de prórroga, recibirán el 50% de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.

Asimismo, la ley protege a las madres trabajadoras ya que está estipulado que éstas tienen el derecho de regresar al mismo puesto que desempeñaban, pero esta protección se cumple siempre y cuando no haya transcurrido más de un año a partir de la fecha del parto, y también se estipula que el permiso por maternidad no afectará a su tiempo de antigüedad en su empleo.

Más recientemente, a partir del año 2014, como resultado de la Reforma Laboral, el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo fue modificado y se estableció un periodo de licencia por paternidad en el cual se establece que es “obligación del patrón otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y, de igual manera, en el caso de adopción de un infante” (Ley Federal del Trabajo, art. 132). La licencia de paternidad es un paso importante hacia una sociedad más equitativa en el cuidado de los hijos en donde una mayor participación de los

padres en las tareas del hogar ayudaría a que las madres pudieran continuar con sus trabajos y, de esta forma, progresar en su desarrollo profesional.

En cuanto a este permiso de paternidad, México continúa siendo uno de los países que otorga menor tiempo de licencia. En comparación con el promedio de los países que pertenecen a la OCDE, México se encuentra muy por debajo ya que este promedio es de 8 semanas, sin embargo, se encuentra en una situación similar que otros países latinoamericanos como Chile y Brasil que también otorgan 5 días laborales.

Se ha buscado reformar este artículo para ampliar el periodo de licencia por paternidad a seis semanas de permiso con goce del 100% de sueldo, así como implementar un periodo de licencia de responsabilidad parental; es decir, una licencia que pueda ser compartida por la madre y el padre, con duración de 30 días laborables cubriendo el sueldo completo “con el fin de atender sus obligaciones para con sus hijos de hasta 18 años” y que no sea enseguida de la licencia por paternidad. También se ha propuesto ampliar el periodo de la licencia de maternidad a 18 semanas, las cuales serían divididas en 9 semanas anteriores al parto y 9 después de éste, partiendo del hecho de que en la mayoría de los países desarrollados el tiempo de las licencias de maternidad es en promedio de 14 semanas o más.

A pesar de su introducción a la ley como medio para revertir los efectos negativos que la maternidad puede tener sobre las madres, éste no es suficiente para lograr un reparto más equitativo en la división de los trabajos del hogar, y por lo tanto en los efectos que tiene sobre la participación laboral de las mujeres mexicanas; esta misma ley incentiva la permanencia de los roles de género, en donde se le otorga una mayor responsabilidad de las tareas del hogar a las mujeres, promoviendo la desventaja económica y social de las mujeres frente a los hombres.

En este sentido podemos notar que las instituciones adecuadas y su buen funcionamiento, así como los incentivos correctos, podrían tener importantes repercusiones sobre la economía y la ideología de género que permanece en la sociedad mexicana. La corresponsabilidad parental es de gran importancia para lograr una situación de mayor igualdad entre hombres y mujeres mexicanos ya que si estas políticas generaran los incentivos correctos, la participación laboral de las mujeres podría potenciarse dado que éstas no tendrían que salir por tanto tiempo de la fuerza laboral, así como una mejora en la división de las tareas domésticas permitirían a las mujeres obtener mejores trabajos y mejor remunerados. La



implementación de mejores y más completas políticas públicas que busquen eliminar estos efectos negativos es de gran importancia para poder reducir las brechas de género en México.

## 5. Conclusiones

Finalmente, como se explicó anteriormente, podemos deducir que sí existe un efecto de la maternidad sobre la participación laboral de las mujeres y sus salarios ya que la evidencia sugiere que las brechas salariales entre madre y padres, y mujeres con hijos y sin hijos están explicadas en parte por el hecho de tener hijos, dado que este efecto se sigue encontrado aun cuando se controla por importantes variables como la educación o la experiencia laboral.

No obstante, si bien es cierto que parte de las brechas de género –en este caso me refiero únicamente a la baja participación laboral y brecha salarial de las madres- se explica por tener hijos, es importante tomar en cuenta que el efecto negativo que muestran tener los hijos sobre estas brechas no es propio de éstos, sino es resultado de la estructura social vigente y los roles de género que ponen en una mayor desventaja a aquellas personas que cumplen con los cuidados del hogar y la familia, las cuales en general son mujeres.

Para tratar de disminuir el impacto de la maternidad sobre estas brechas se han implementado distintas políticas: algunas políticas son neutrales de género, como el permiso parental y las transferencias en efectivo para promover una mayor participación por parte de padres y madres en el cuidado de los hijos; y otras son políticas de género que están dirigidas ya sea a la madre o al padre como el permiso de maternidad o de paternidad.

Sin embargo, la política que ha mostrado tener un mayor efecto positivo sobre la participación laboral de las mujeres y la reducción de la brecha salarial, principalmente entre hombres y mujeres, es la del permiso parental, siempre y cuando éste cumpla con la característica de “déjalo o tómalo” ya que esta característica ha resultado en una mayor participación de los papás en el cuidado del hogar y de los hijos, reduciendo la carga que las madres generalmente tienen en el hogar y, por lo tanto, disminuyendo las pérdidas de las mujeres en su experiencia laboral, lo que les permite permanecer en la fuerza laboral y, posiblemente, se refleje en una menor reducción de sus salarios, implicando que la brecha salarial no aumentaría si todo lo demás se mantiene constante.

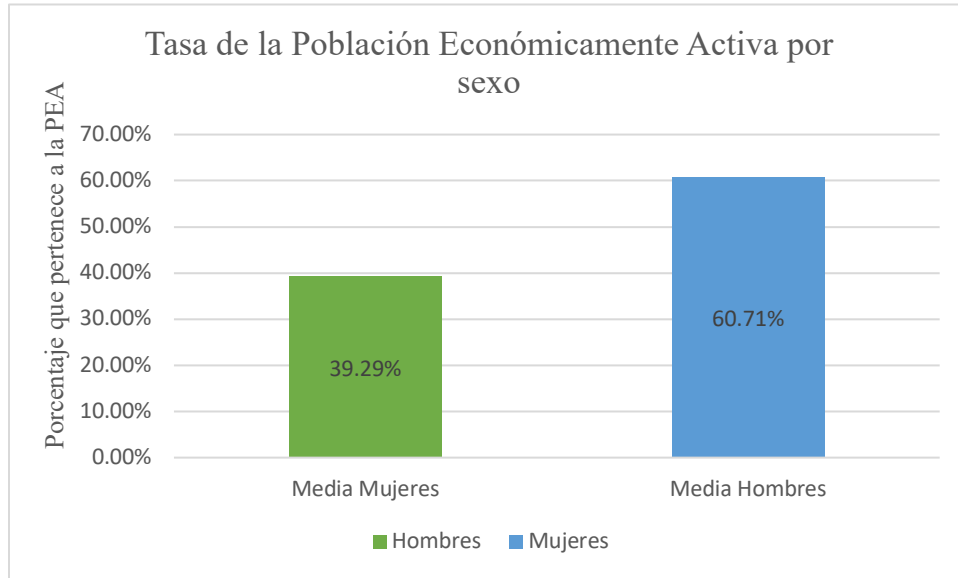
Por último, en el caso mexicano se siguen encontrando importantes rezagos en cuanto a la participación laboral de las mujeres y la brecha salarial ya que las mujeres mexicanas aún

encuentran importantes barreras para entrar a la fuerza laboral y, dado que los roles de género están muy marcados en nuestra sociedad, estas mujeres optan por trabajos más flexibles, pero que generalmente son peor pagados y con menos prestaciones como lo son los trabajos de medio tiempo o los del sector informal.

Además, el gobierno mexicano no ha implementado políticas públicas que busquen reducir estos rezagos, y las existentes se han mostrado insuficientes para revertir estos efectos negativos. Es importante que al implementar políticas de este tipo se investiguen los diferentes impactos sobre las mujeres y hombres ya que las necesidades de cada uno son distintas y, por lo tanto, necesitan ser atendidas de manera diferente. Aún se necesitan avances en cuanto a la implementación y evaluación de estas políticas que tengan un enfoque de género para lograr una sociedad más equitativa en donde las mujeres y hombres mexicanos tengan acceso a las mismas oportunidades.

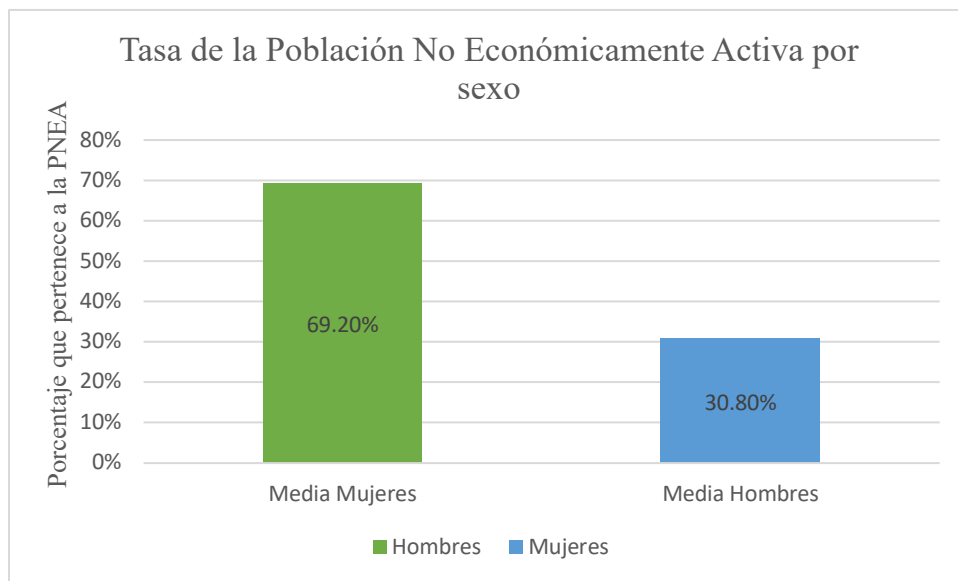
## 6. Anexo

Gráfica I:



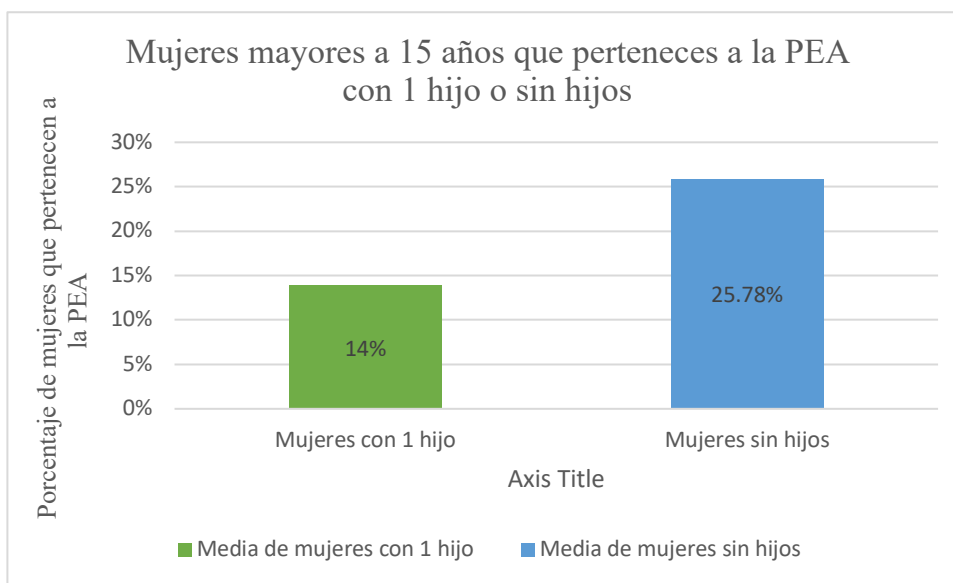
Nota: Esta gráfica fue realizada con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para la población de 15 años y más de edad, para el primer trimestre del 2018

Gráfica II:



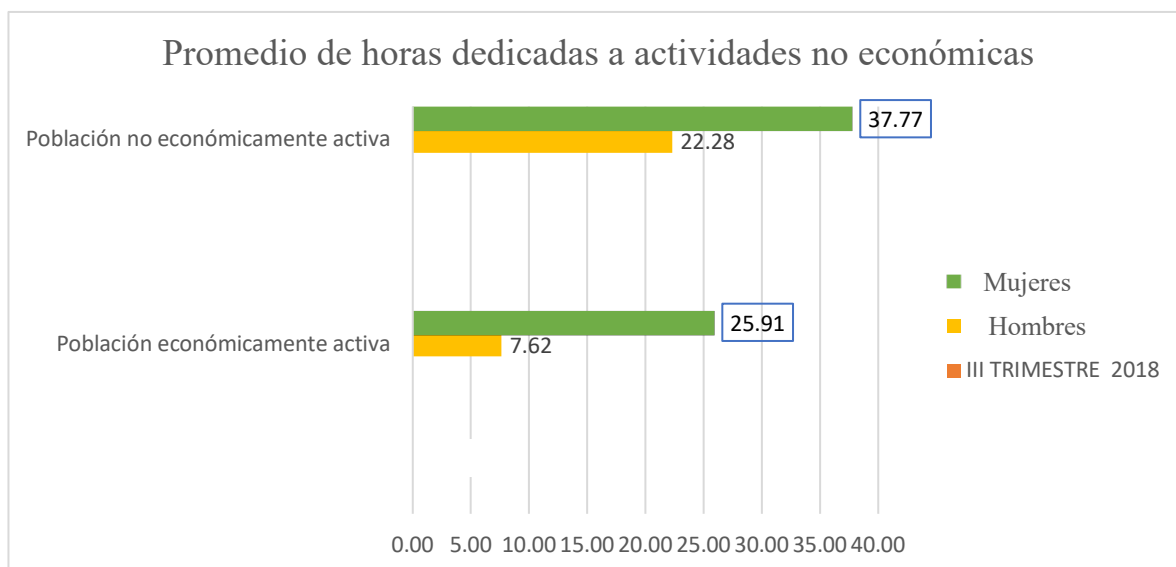
Nota: Esta gráfica fue realizada con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para la población de 15 años y más de edad, para el primer trimestre del 2018.

Gráfica III:



Nota: Esta gráfica fue realizada con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para la población de 15 años y más de edad, para el primer trimestre del 2018.

Gráfica IV:



Nota: Esta gráfica fue realizada con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para la población de 15 años y más de edad, para el tercer trimestre del 2018.

## Bibliografía

- Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (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.
- Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2002). The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why? *American Economic Review*, 92(2), 354-358.
- Arceo-Gómez, E. O., & Campos-Vázquez, R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 81(323), 619-653.
- Avellar, S., & Smock, P. J. (2003). Has the price of motherhood declined over time? A cross-cohort comparison of the motherhood wage penalty. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 597-607.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), S33-S58.
- Botello, H. A., & Alba, A. L. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre Económico*, 17(36), 13-37. Retrieved from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-63462014000200002&lang=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462014000200002&lang=pt)
- Broadway, Barbara (2012). The Impact of Paid Maternity Leave on Labour Market Outcomes. *Melbourne Institute Working Paper No. 19*. Retrieved from SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2146404>
- Candia, J. M. (1993). Tendencias recientes de la participación laboral femenina en América Latina. *Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía*, 24(93).
- Cunningham, M. (2007). Influences of Women's Employment on the Gendered Division of Household Labor Over the Life Course: Evidence From a 31-Year Panel Study. *Journal of Family Issues*, 28(3), 422-444.
- Rebecca Ray & Janet C. Gornick & John Schmitt. (2008). *Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality*, CEPR Reports and Issue Briefs, 23, Center for Economic and Policy Research (CEPR).
- Dechter, E. K. (2014). Maternity leave, effort allocation, and postmotherhood earnings. *Journal of Human Capital*, 8(2), 97-125.
- Ejrnæs, M., & Kunze, A. (2006). What is driving the family gap in women's wages. *Techni Norwegian School of Economics and Business, Bergen, Norway*.
- Ekberg, J., Eriksson, R., & Friebel, G. (2013). Parental leave—A policy evaluation of the Swedish “Daddy-month” reform. *Journal of Public Economics*, 97, 131-143.
- Gauthier, A. H. (2002). Family policies in industrialized countries: Is there convergence? *Population*, 57(3), 447-474.

- Gupta, N. D., Smith, N., & Verner, M. (2008). The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household*, 6(1), 65-89.
- Harkness, S., & Waldfogel, J. (2003). The family gap in pay: Evidence from seven industrialized countries. *Worker well-being and public policy* (pp. 369-413) Emerald Group Publishing Limited.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). *Mujeres y hombres en México 2016*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México: INEGI, c2016.
- Katz, E. G., & Correia, M. C. (2001). *The economics of gender in Mexico: Work, family, state, and market*. The World Bank.
- Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611-1622.
- Ley Federal del Trabajo, art. 132, frac. XXVII.
- Lundberg, S., & Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), 689-710.
- Martínez Jasso, I., & Acevedo Flores, G. J. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia Uanl*, 7(1)
- McGinn, Kathleen L., Ruiz Castro, Mayra, and Long Lingo, Elizabeth. (2015). Mums te word! Cross-national effects of maternal employment and gender inequalities at work and at home (Working Paper) Harvard Business School. (HBS Working Paper Series, no. 15-094)
- Misra, J., & Strader, E. (2013). Gender pay equity in advanced countries: The role of parenthood and policies. *Journal of International Affairs*, 67(1), 27-41.
- OECD (2017). Building and Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality, *OECD Publishing*, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264265493-en>
- OECD (2016). 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life, *OECD Publishing*, Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264252820-en>
- OECD (2016). The Governance of Inclusive Growth, *OECD Publishing*, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264257993-en>
- OIT (2015). Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Phipps, S., Burton, P., & Lethbridge, L. (2001). In and out of the labour market: Long-term income consequences of child-related interruptions to women's paid work. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'Économique*, 34(2), 411-429.

- Schøne, P. (2005). The effect of a family policy reform on mother's pay: A natural experiment approach. *Review of Economics of the Household*, 3(2), 145-170.
- Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. *Ediciones Conapred, Fundamentos*.
- Thévenon, O. (2011). Family policies in OECD countries: A comparative analysis. *Population and Development Review*, 37(1), 57-87.
- Thor Arnarson, B., & Mitra, A. (2010). The paternity leave act in Iceland: Implications for gender equality in the labour market. *Applied Economics Letters*, 17(7), 677-680.
- Waldfogel, J. (1997). The effect of children on women's wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209-217.
- Waldfogel, J. (1998). The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference? *Journal of Labor Economics*, 16(3), 505-545.
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the "family gap" in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156.
- Waldfogel, J., Higuchi, Y., & Abe, M. (1998). Maternity leave policies and women's employment after childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan.