



Informe Estado de la Nación 2025

Investigación

Perfil laboral de las mujeres según condición de maternidad

Investigadores:

Karla Meneses, docente- investigadora, Universidad de Las Américas (Quito, Ecuador)

Julio Efrén Galárraga Bonilla, Coordinador carrera de Economía de la Universidad de Las Américas (Quito, Ecuador)

Rafael Antonio Segura Carmona, investigador, Programa Estado de la Nación-Conare (Costa Rica)

San José | 2025



331.4
M543p

Meneses, Karla

Perfil laboral de las mujeres según condición de maternidad / Karla Meneses, Julio Efrén Galárraga Bonilla, Rafael Antonio Segura Carmona. -- San José, C.R. : PEN, 2025.

1 recurso en línea (16 páginas): archivos de texto PDF, 650 KB

ISBN 978-9930-654-46-0

Investigación para el Informe Estado de la Nación 2025 (no. 31)

1. EMPLEO. 2. MUJERES. 3. MUJERES EMBARAZADAS. 4. MERCADO LABORAL. I. Galárraga Bonilla, Julio Efrén. II. Segura Carmona, Rafael Antonio. III. Título.



Información del equipo de investigación:

Karla Meneses. <https://orcid.org/0000-0003-0277-9372>

Julio Efrén Galárraga Bonilla. <https://orcid.org/0009-0003-3181-957X>

Rafael Antonio Segura Carmona. <https://orcid.org/0009-0000-7549-3776>

Esta obra se comparte bajo la licencia
Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual
(CC-BY-NC-SA)

Permite usar una obra para crear otra obra o contenido,
modificando o no la obra original, siempre que se cite al autor,
la obra resultante se comparta bajo el mismo tipo de licencia y
no tenga fines comerciales



Índice

Descargo de responsabilidad.....	4
Introducción.....	4
Metodología	5
La maternidad y el mercado laboral	15
Maternidad: el número de hijos e hijas y su edad profundizan la brecha de participación laboral	19
La maternidad es penalizada en el mercado laboral con menores ingresos, principalmente en el sector informal	26
La economía del cuidado como un eje transversal que debe estar presente en el país	28
Conclusiones	33
Bibliografía	36

Descargo de responsabilidad

Esta investigación se realizó para el *Informe Estado de la Nación 2025*. El contenido es responsabilidad exclusiva de su autor, y las cifras pueden no coincidir con las consignadas en el capítulo respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Introducción

Los Informes Estado de la Nación han documentado ampliamente las brechas e inserción desventajosa de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, la disponibilidad de información es menor para documentar el rol de la maternidad en estas brechas. En esta investigación se presenta un primer esfuerzo cuantitativo para incluir en el análisis la maternidad como factor explicativo de las brechas de acceso al empleo y al ingreso laboral y seguir aportando evidencia que visibilice las brechas de género todavía existentes. No se analiza la paternidad por la falta de información, pero se llama la atención de la importancia de contar con este análisis ya que podría ofrecer una perspectiva más completa sobre cómo ser padre afecta la trayectoria laboral de los hombres.

En el siglo XXI las mujeres lograron ganar participación en el mercado laboral con un trabajo remunerado gracias, entre varios factores, a la mayor y mejor educación, sin embargo, las brechas de acceso e ingresos siguen apareciendo. La persistencia de las asimetrías entre hombres y mujeres ha volcado la discusión hacia la maternidad como uno de los determinantes más fuertes para explicar las inequidades, todavía frecuentes.

En el país, este tema no es menor, ya que aproximadamente el 70 % de las mujeres son madres que enfrentan desigualdades aún más marcadas que las que ya afectan a las mujeres en general. Esta situación desincentiva la maternidad en un contexto de acelerada caída de la tasa de fecundidad, lo que conlleva una transición demográfica que pone en riesgo tanto la sostenibilidad del sistema de seguridad social como las oportunidades de las mujeres para mejorar su calidad de vida así como visibilizar el trabajo tanto remunerado como no remunerados que aportan para el desarrollo de la sociedad.

El abordaje analítico actual enfoca las explicaciones en las asimetrías a partir de las trayectorias interrumpidas que caracterizan la vida laboral de las mujeres. Esta interrupción se explica por eventos que marcan la ruta que siguen las mujeres como respuesta a la presencia de parones patriarcales, que se manifiestan en una aceptación social que asigna a las mujeres la responsabilidad principal de las tareas del hogar, una vez que se unen con una pareja sentimental, y del cuidado de los hijos e hijas, una vez que son madres, sin reconocer que estas acciones de cuidado también son un trabajo. Estos eventos ocasionan que las mujeres salgan de la vida laboral y limiten su participación en el trabajo remunerado, que su reinserción sea inestable y, en algunos casos, no logren recuperar su trayectoria profesional. Frente a este escenario, el análisis de las brechas en la actualidad se enfoca en incluir a la maternidad como determinante importante para los estudios empíricos (Bertrand, Goldin y Katz, 2010; Goldin, 2021).

Para incluir en el análisis el tema de la maternidad se propone estimar una serie de modelos probabilísticos que permitan cuantificar las asimetrías en distintos escenarios. Esta investigación estima las brechas, tanto de acceso al empleo como de ingresos laborales. Primero estima la brecha entre hombres y mujeres, luego se diferencia la brecha entre hombres, mujeres madres y mujeres no madres; seguidamente se estima una serie de modelos únicamente con la muestra de mujeres para ver las asimetrías que se presentan entre ambos perfiles (madres y no madres) tomando en cuenta el número y edad de los hijos e hijas. Los datos empleados para esta investigación fueron tomados de las Encuestas Continuas de Empleo (ECE) del INEC. No es posible incluir en el análisis la paternidad, como suele analizarse en los estudios de otros países, porque la información sobre edad y cantidad de hijos e hijas no se pregunta a los hombres.

Metodología

Esta investigación busca entender la relación que tiene la maternidad en dos resultados laborales de las mujeres: el acceso al empleo y el ingreso que perciben cuando realizan un trabajo remunerado. Para estudiar esta relación se utilizaron datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), para el período 2022 al 2024, la cual es levantada por el Instituto de

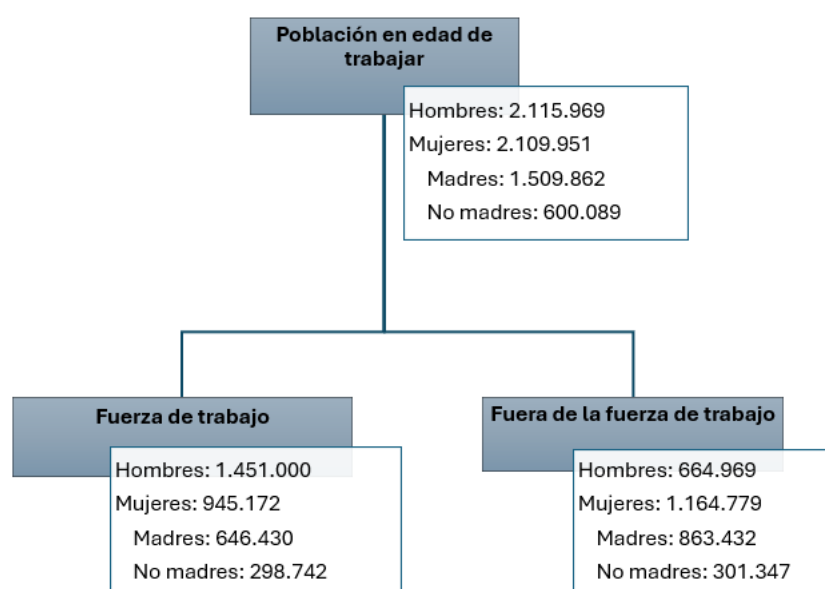
Estadísticas y Censos (INEC) de Costa Rica de manera permanente y anual. Busca caracterizar el nivel de bienestar de la población, los hogares y su conformación del ingreso, además de otros elementos del hogar (INEC, 2021).

La muestra se conforma de personas mayores de 15 años hasta 65 años que pertenecen a la fuerza de trabajo y que se encuentran ocupados, tanto en empleo formal (asalariados) como el autoempleo. Debido a que esta encuesta se levanta de manera mensual, con cortes trimestrales, la información se consolida en una sola base de datos anual, por lo que se cuenta con un corte transversal por año en el que se puede identificar el trimestre en el que las personas fueron encuestadas. Es importante contextualizar los resultados de esta investigación, ya que el periodo analizado, corresponde a la disponibilidad de información de las encuestas, es un periodo que se acompaña de un contexto de recuperación económica en el que el mercado laboral tanto de mujeres como de hombres todavía está en proceso de ajuste y las brechas podían ampliarse si se replica en periodos posteriores una vez que se vaya entendiendo el ajuste que refleja el mercado laboral, en contextos de crisis usualmente las brechas podían ser menores no porque mejoraron las condiciones de las mujeres, sino porque se deterioró el empleo en general frente a un crecimiento de la informalidad que ofrece peores condiciones para toda la fuerza de trabajo. También es importante destacar que, si bien el periodo analizado es de ajuste, los resultados son robustos para todos los años analizados

La estructura de las mujeres de la población en edad de trabajar (personas mayores de 15 años) según fuerza de trabajo y fuera de la fuerza de trabajo se detallan en la figura 1 y en el gráfico 1 se presenta esta estructura según la edad de los hijos e hijas de las madres.

Figura 1

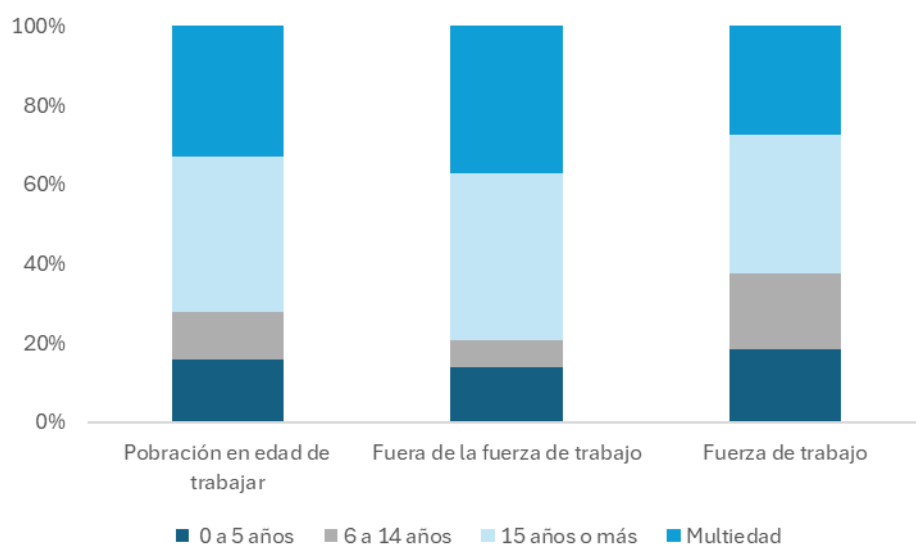
Composición del de la población en edad de trabajar femenina. 2024



Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE del INEC.

Gráfico 1

Composición del de la población en edad de trabajar de las mujeres madres, según edad de los hijos e hijas. 2024



Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE del INEC.

Para encontrar las brechas se estiman dos grupos de modelos econométricos, uno para estimar la brecha de acceso y otro para identificar las brechas de ingresos. Los resultados se reportan para el año 2024, pero para tener robustez se estimaron para los otros años. Según

los diferentes enfoques teóricos y la evidencia empírica para estimar las brechas ajustadas, es necesario tomar en cuenta la mayor cantidad de características de las personas y su entorno para controlar y comparar a individuos con las mismas características. Es decir, la diferencia de acceso entre una madre y un hombre o entre una madre y una mujer que no es madre sea explicada por la maternidad y no por otros determinantes. Por lo tanto, todos los modelos estimados en esta investigación están controlados por vectores de características de las personas, demográficas, territoriales y del entorno laboral.

Se especifican cinco escenarios que permiten tener un abordaje más completo de las brechas existentes. A partir de estos cinco escenarios se estiman veinte modelos econométricos, cinco para el acceso y cinco para estimar la brecha de ingreso de las personas ocupadas asalariadas y por cuenta propia, otros cinco para estimar la brecha de ingreso únicamente de las personas asalariados y otros cinco para estimar la brecha de ingresos de las personas que trabajan por cuenta propia.

Los cinco escenarios modelizados son los siguientes:

- Modelo 1: comparación simple entre mujeres y hombres (brecha de acceso y de ingreso laboral de género).

$$\begin{aligned} \text{empleo}_i &= \beta_0 + \beta_1 \text{mujer}_i + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{R}'_i \delta + \tau_t + \mu_i & (1) \\ \ln(\text{ingreso}_i) &= \beta_0 + \beta_1 \text{mujer}_i + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{R}'_i \delta + \mathbf{E}'_i \theta + \tau_t + \mu_i & (2) \end{aligned}$$

En la ecuación 1, **empleo**_{*i*} es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona se encuentra trabajando y cero en el caso contrario. **mujer** es la variable que indica el sexo de la persona (1 si es mujer), la categoría de comparación son los hombres. **X** es el vector de controles de características personales que incluye: la escolaridad, la edad, si la persona habla otro idioma y el estado civil. **R** es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. **τ**_{*t*} representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

En la ecuación 2, $\ln(\text{ingreso}_i)$ es el logaritmo del ingreso laboral por hora que percibe la persona. *mujer* es la variable que indica el sexo de la persona (1 si es mujer), la categoría de comparación son los hombres. X es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la experiencia y su cuadrado, el estado civil y si la persona cuenta con seguro social. R es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. E es el vector que incluye el sector de la empresa y el tamaño de la misma. τ_t representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

- Modelo 2: Comparación entre mujeres madres y no madres con hombres (brecha de acceso y de ingreso laboral de género y maternidad).

$$\text{empleo}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{mujer_madre}_i + \beta_2 \text{mujer_no_madre}_i + X'_i \gamma + R'_i \delta + \tau_t + \mu_i \quad (3)$$

$$\ln(\text{ingreso}_i) = \beta_0 + \beta_1 \text{mujer_madre}_i + \beta_2 \text{mujer_no_madre}_i + X'_i \gamma + R'_i \delta + E'_i \theta + \tau_t + \mu_i \quad (4)$$

En la ecuación 3, empleo_i es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona se encuentra trabajando y cero en el caso contrario. *mujer_madre* es una variable dicotómica que indica si la persona es mujer y además tiene hijos, en cambio, *mujer_no_madre* es una variable dicotómica que indica si la persona es mujer y no tiene hijos, la categoría de comparación son los hombres. X es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la edad, si la persona habla otro idioma y el estado civil. R es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. τ_t representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

En la ecuación 4, $\ln(\text{ingreso}_i)$ es el logaritmo del ingreso laboral por hora que percibe la persona. *mujer_madre* es una variable dicotómica que indica si es mujer y además tiene hijos; en cambio, *mujer_no_madre* es una variable dicotómica que indica si la persona es mujer y no tiene hijos, la categoría de comparación son los hombres. X es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la experiencia y su cuadrado, el estado civil y si la persona cuenta con seguro social. R es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. E es el vector que incluye el sector de la empresa y el tamaño de esta τ_t representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

- Modelo 3: Comparación entre mujeres madres con mujeres no madres – margen extensivo (brecha de acceso y de ingreso laboral de género y maternidad entre mujeres).

$$empleo_i = \beta_0 + \beta_1 mujer_madre_i + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{R}'_i \delta + \tau_t + \mu_i \quad (5)$$

$$\ln(ingreso_i) = \beta_0 + \beta_1 mujer_madre_i + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{R}'_i \delta + \mathbf{E}'_i \theta + \tau_t + \mu_i \quad (6)$$

Para este modelo se restringe la muestra sólo a mujeres. En la ecuación 5, **empleo_i** es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona se encuentra trabajando y cero en el caso contrario. **mujer_madre** es una variable dicotómica que indica si la persona es mujer y además tiene hijos, la categoría de comparación son las mujeres no madres. **X** es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la edad, si la persona habla otro idioma y el estado civil. **R** es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. **τ_t** representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

En la ecuación 6, **ln(ingreso_i)** es el logaritmo del ingreso laboral por hora que percibe la persona. **mujer_madre** es una variable dicotómica que indica si la persona es mujer y además tiene hijos, la categoría de comparación son las mujeres no madres. **X** es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la experiencia y su cuadrado, el estado civil y si la persona cuenta con seguro social. **R** es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. **E** es el vector que incluye el sector de la empresa y el tamaño de la misma **τ_t** representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

- Modelo 4: Comparación entre mujeres madres con mujeres no madres por el número de hijos – margen intensivo (brecha de acceso y de ingreso laboral de género y maternidad entre mujeres).

$$empleo_i = \beta_0 + \beta_1 número_hijos_i + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{R}'_i \delta + \tau_t + \mu_i \quad (7)$$

$$\ln(ingreso_i) = \beta_0 + \beta_1 número_hijos_i + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{R}'_i \delta + \mathbf{E}'_i \theta + \tau_t + \mu_i \quad (8)$$

Este modelo también tiene la muestra restringida sólo a mujeres. En la ecuación 7, **empleo_i** es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona se encuentra trabajando y cero en el caso contrario. **número_hijos** es una variable que tiene el conteo de hijos de la mujer, la

categoría de comparación son las mujeres con 0 hijos (no madres). \mathbf{X} es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la edad, si la persona habla otro idioma y el estado civil. \mathbf{R} es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. τ_t representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

En la ecuación 8, $\ln(\text{ingreso}_i)$ es el logaritmo del ingreso laboral por hora que percibe la persona. número_hijos es una variable que tiene el conteo de hijos de la mujer, la categoría de comparación son las mujeres con 0 hijos (no madres). \mathbf{X} es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la experiencia y su cuadrado, el estado civil y si la persona cuenta con seguro social. \mathbf{R} es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. \mathbf{E} es el vector que incluye el sector de la empresa y el tamaño de esta τ_t representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

- Modelo 5: Comparación entre mujeres madres con mujeres no madres por dummies que representan el número de hijos en diferentes rangos etarios (brecha de acceso y de ingreso laboral de género y maternidad entre mujeres).

$$\begin{aligned} \text{empleo}_i &= \beta_0 + \mathbf{D_numero_hijos_edad}_i \beta + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{R}'_i \delta + \tau_t + \mu_i \quad (9) \\ \ln(\text{ingreso}_i) &= \beta_0 + \mathbf{D_numero_hijos_edad}_i \beta + \mathbf{X}'_i \gamma + \mathbf{R}'_i \delta + \mathbf{E}'_i \theta + \tau_t + \mu_i \quad (10) \end{aligned}$$

Este modelo también tiene la muestra restringida sólo a mujeres. En la ecuación 9, empleo_i es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona se encuentra trabajando y cero en el caso contrario. $\mathbf{D_numero_hijos_edad}$ es un vector de variables dummy que representan a las siguientes categorías: total de hijos de 0 a 2 años, total de hijos de 3 a 5 años, total de hijos de 6 a 14 años y total de hijos de 15 años o más, la categoría de comparación son las mujeres con 0 hijos (no madres). \mathbf{X} es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la edad, si la persona habla otro idioma y el estado civil. \mathbf{R} es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. τ_t representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

En la ecuación 8, $\ln(\text{ingreso}_i)$ es el logaritmo del ingreso laboral que percibe la persona. ***D_numero_hijos_edad*** es un vector de variables dummy que representan a las siguientes categorías: total de hijos de 0 a 2 años, total de hijos de 3 a 5 años, total de hijos de 6 a 14 años y total de hijos de 15 años o más, la categoría de comparación son las mujeres con 0 hijos (no madres). ***X*** es el vector de controles de características personales que incluye la escolaridad, la experiencia y su cuadrado, el estado civil y si la persona cuenta con seguro social. ***R*** es un vector de variables que controlan si la persona reside en área urbana y en qué región. ***E*** es el vector que incluye el sector de la empresa y el tamaño de la misma. **τ_t** representan los efectos fijos por el trimestre en que fue levantada la información.

Dados los cinco escenarios modelizados, es importante tomar en cuenta la naturaleza de las variables dependientes. En el caso de las ecuaciones que estudian el acceso al mercado laboral, la variable ***empleo_i*** es binaria esto implica que las estimaciones arrojarán un resultado en términos de probabilidad entre cero y uno. Dada la naturaleza de la variable dependiente el modelo de elección binaria supone que existe una variable latente que depende de variables observables y un error de la siguiente manera:

$$y_i^* = x_i\beta + \varepsilon_i$$

Sin embargo, sólo se observan los siguientes resultados:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

En este sentido, la probabilidad de observar un resultado favorable ($y_i = 1$) está dada por:

$$E[y_i|x_i] = Pr[y_i = 1|x_i] = Pr[x_i\beta + \varepsilon_i > 0|x_i] = F(x_i\beta)$$

Donde $F(\cdot)$ es la función de probabilidad acumulada de $-\varepsilon_i$ y se asume simétrica en torno a cero. Para darle forma funcional a $F(\cdot)$ se ha seleccionado el modelo Logit, el cual asume que $F(\cdot)$ se basa en una función logística. Finalmente, para estimar los parámetros de los modelos de ***empleo_i*** (acceso) se utilizará el método de Máxima Verosimilitud y se reportarán los efectos marginales que cuantifican la probabilidad de estar empleado para las variables de interés y las variables de control.

Por otro lado, en las ecuaciones que estudian los ingresos laborales, la variable dependiente es continua, por lo cual se estiman los parámetros de las regresiones a través del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, ya que se asume que la función es lineal. En este caso se

reportarán directamente las betas que cuantificarán directamente los cambios en el ingreso debido al cambio marginal de las variables de interés y las variables de control. Finalmente es importante indicar que los errores estándar se estiman a través del método Bootstrap.

Los modelos se estimaron para los años 2022, 2023 y 2024, para validar la robustez, los resultados se mantienen en cada año, y se reportan los resultados del año 2024. Es importante señalar que los modelos no permiten comparar la maternidad con la paternidad porque a los hombres no se les preguntan información sobre los hijos. A continuación, se presentan las tablas de salida de los modelos.

Cuadro 1

Resultados de los modelos que estiman la brecha de acceso al empleo

Variable dependiente: Empleo

VARIABLES	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Mujer	-0.284***				
Madre		-0.318***	0.034***		
No madre		-0.204***			
Total hijos/as				-0.020***	
Total Hijos de 0 a 2 años					-0.084***
Total Hijos de 3 a 5 años					-0.064***
Total Hijos de 6 a 14 años					-0.035***
Total Hijos más de 15 años					-0.015***
Características madre	Si	Si	Si	Si	Si
Características territoriales	Si	Si	Si	Si	Si
Efectos fijos tiempo	Si	Si	Si	Si	Si
Muestra	H-M	H-M-NM	Mujeres	Mujeres	Madres

Fuente: Elaboración propia con datos de las ECE del INEC.

Cuadro 2

Resultados de los modelos que estiman la brecha de ingreso^{a/}

Total de personas ocupadas (asalariada y cuenta propia)

Variable dependiente: Ln ingreso principal por hora

VARIABLES	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Mujer	-0.090***		
Madre		-0.104***	
No madre		-0.057***	0.022***
Características madre	Si	Si	Si
Características territoriales	Si	Si	Si
Características del empleo	Si	Si	Si
Efectos fijos tiempo	Si	Si	Si
Muestra	H-M	H-M-NM	Mujeres

Total de personas que trabajan como asalariadas

Variable dependiente: Ln ingreso principal por hora

VARIABLES	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Mujer	-0.075***		
Madre		-0.088***	
No madre		-0.049***	0.020***
Características madre	Si	Si	Si
Características territoriales	Si	Si	Si
Características del empleo	Si	Si	Si
Efectos fijos tiempo	Si	Si	Si
Muestra	H-M	H-M-NM	Mujeres

Total de cuenta propia

Variable dependiente: Ln ingreso principal por hora

VARIABLES	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Mujer	-0.253***		
Madre		-0.269***	
No madre		-0.191***	0.031***
Características madre	Si	Si	Si
Características territoriales	Si	Si	Si
Características del empleo	Si	Si	Si
Efectos fijos tiempo	Si	Si	Si
Muestra	H-M	H-M-NM	Mujeres

a/ Los resultados de los escenarios cuatro y cinco de los modelos de ingresos no se analizan en la media. Por tal motivo los resultados se presentan únicamente en la sección analítica.

Fuente: Elaboración propia con datos de las ECE del INEC.

La maternidad y el mercado laboral

A lo largo de la historia, y a medida que las mujeres han incrementado su participación en los espacios públicos —políticos, sociales y laborales—, se han ido superando varias de las barreras que limitaban su acceso al mercado laboral, fenómeno conocido como “la revolución silenciosa” (Goldin, 2006). Durante las últimas décadas del siglo XX, la menor escolaridad femenina fue el principal argumento para explicar las brechas en el acceso al empleo y en los ingresos. No obstante, en el siglo XXI, las mujeres han alcanzado, e incluso superado en promedio, el nivel educativo de los hombres, y las desigualdades persisten, principalmente porque se enfrentan a los escenarios de techos de cristal (dificultad para escalar en posiciones de mayor jerarquía), las escaleras raras (interrupciones en su vida laboral que al reinsertarse no logran los puestos que tenían antes y pierden las posibilidades de ascensos) y los pisos pegajosos (ellas siguen estando concentradas en sectores profesionales de menor remuneración y ramas de actividad feminizadas, como las relacionadas con el cuidado y servicios tradicionales). Por ello, el análisis sobre el acceso inequitativo al mercado laboral ha comenzado a centrarse en el papel de la maternidad como uno de los factores explicativos más relevantes (Goldin, 2021). La evidencia muestra que la proporción de la desigualdad de género

causada por la maternidad se ha incrementado en las últimas décadas (Kleven, Landais, & Sjøgaard, 2019).

Aunque la maternidad esté caracterizada por un componente biológico, también debe ser entendida como una construcción social que está marcada por la historia, el género y la cultura que se materializa en normas, socialmente aceptadas, que les asignan a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado y sobreponen esta responsabilidad ante cualquier otra actividad, como, por ejemplo, el trabajo remunerado (Guzman., et al, 2020; Reger, 2001).

La maternidad, socialmente asignada como una responsabilidad prioritaria de las mujeres, influye significativamente en la forma en que ellas pueden distribuir su tiempo. De acuerdo con el enfoque del uso del tiempo propuesto por Becker (1965), las decisiones de las mujeres que son madres están condicionadas socialmente en dividir su tiempo entre el trabajo remunerado (empleo) y el trabajo no remunerado (labores domésticas y de cuidado). Este último representa una barrera importante para su participación en el mercado laboral, ya que el costo de oportunidad de delegar las responsabilidades asociadas a la maternidad suele ser elevado. En contextos reales esta realidad se hace visible cuando se analizan los resultados de las encuestas de uso del tiempo, las mujeres realizan doble y casi tres jornadas si se contabiliza el tiempo dedicado al trabajo tanto remunerado como no remunerado. Eso fuerza a trabajos parciales o flexibles, típicamente menos remunerados, y si son negocios propios, esto condiciona las posibilidades de crecer dado que las mujeres tienen menos tiempo para dedicarle al crecimiento del negocio y la exploración de oportunidades.

Para muchas madres, el costo de trabajar puede, incluso superar el salario que esperan recibir, debido a los gastos asociados al cuidado infantil —como niñeras(os), transporte escolar o actividades extracurriculares—, los cuales, en muchos casos, superan los ingresos potenciales. Este desequilibrio desincentiva su incorporación o reincorporación al mercado laboral y se explica por los patrones culturales que todavía la mayor educación de ella no es suficiente para romper estas barreras estructurales en las que socialmente se acepta que son los hombres los que tienen como actividad principal el trabajo remunerado.

En América Latina, la asignación desigual del usos del tiempo que se traduce en un destrucción para que las mujeres puedan acceder a trabajos remunerados está en las mesas de debate con esfuerzos que permiten visibilizar y reconocer el esfuerzo social que tiene el trabajo no remunerado, CEPAL (2022) estima que las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, en su mayoría asignado a labores de cuidado y que el valor económico de este trabajo oscila entre el 16% y 28% del PIB en varios países de la región.

Esta restricción de uso del tiempo se traduce en una trayectoria interrumpida de las mujeres madres en el mercado laboral, el nacimiento de los hijos e hijas implican una separación del mercado de trabajo que marca la forma en cómo se reinsertan en el futuro. Incluso para las mujeres que tienen altos niveles educativos (Goldin y Katz, 2010), el regreso al mercado laboral no siempre logra ser completo, puede no reinsertarse o al hacerlo lo hacen en empleos con horarios más flexibles y de menor remuneración que generalmente se encuentran en el sector informal. Goldin describe este proceso como el de “cicatrices laborales”, que refleja las consecuencias persistentes de las interrupciones que experimentan las mujeres al ser madres.

La maternidad refuerza los roles de género, los cuales son penalizados en el mercado laboral mediante mecanismos discriminatorios. Desde el lado de la oferta, las mujeres enfrentan restricciones en el uso de su tiempo y en las condiciones para reinsertarse en la vida laboral, esto genera consecuencias como la segregación ocupacional y la sobrepoblación de determinados trabajos (overcrowding). Esta segregación viene determinada desde la infancia y tiene un traslado intergeneracional, en el que desde pequeñas son las niñas las que se familiarizan con las labores del hogar y en la escuela todavía se manifiestan patrones que orientan a las niñas hacia motivar sus vocaciones de servicios y menos de ciencias. Bergman (1974) modela estas consecuencias tomando en cuenta que las mujeres suelen buscar ocupaciones tradicionalmente femeninas y que además les brinden flexibilidades para lidiar con el trabajo no remunerado (generado por la maternidad) y el trabajo remunerado. En este sentido, se reduce el conjunto de opciones laborales (demanda) para las mujeres madres y todas ellas ofertan su trabajo a estas opciones escasas, lo que genera una sobrepoblación o sobreoferta en el mercado, empujando los salarios hacia abajo. Ante este escenario, las pocas oportunidades laborales flexibles y el hecho que los salarios bajos no compensen el tiempo de

las mujeres madres, desincentiva su incorporación o reincorporación al mercado laboral (acceso), lo cual no sucede en el caso de los hombres y en menor magnitud a las mujeres no madres.

Desde la demanda, las empresas tienden a penalizar la maternidad ofreciendo menores salarios o empleos de menor calidad, al percibir a las madres como una fuerza laboral de mayor riesgo debido a la posibilidad de ausencias o interrupciones en sus funciones. Este perfil da lugar a un estereotipo que supone a las mujeres como trabajadoras menos productivas o estables en promedio, lo que se conoce como discriminación estadística (Phelps, 1972). Estas percepciones promedio generan actitudes discriminatorias que no solo afectan a los salarios, sino también a la contratación y promoción de las mujeres madres (Blau y Winkler, 2018).

Un conjunto de evidencia empírica reciente enfoca el análisis en la maternidad como principal fuente de asimetría en el mercado laboral. Estudios realizados para países desarrollados encuentran que la llegada de los hijos e hijas tiene impactos negativos, duraderos y fuertes en los distintos indicadores laborales de las madres (ingreso, horas de trabajo, acceso) y este impacto no se encuentra en los padres (Kleven., et al, 2019). Estos mismos autores en otro estudio, también para países desarrollados, encuentran que la desigualdad de género causada por el nacimiento de los hijos e hijas se ha duplicado con el paso del tiempo, en la década de los ochenta esta penalización explicaba el 40% de la desigualdad de género, proporción que aumentó al 80% en el siglo XXI (Kleven., et al, 2018).

Por otro lado, en Suecia, Angelov et al. (2016) encuentran que 15 años después de que nació un hijo en una familia, la brecha salarial entre hombres y mujeres incrementa en 10%. Adicionalmente, para 28 países europeos, Berniell et al. (2024) encuentran que inclusive para las mujeres con mayor talento, la maternidad genera que abandonen el trabajo, tomen trabajos a tiempo parcial o se seleccionen al auto-empleo, comparadas con sus parejas hombres. Finalmente, en Dinamarca, Lundborg et al. (2017) muestran que el tener un hijo (margen extensivo) disminuye los ingresos de las mujeres entre 11 a 12% y las horas trabajadas por las mujeres madres en 21%. Un hallazgo adicional de estos autores consiste en que si una mujer

tiene un hijo posterior al primero (margen intensivo), sus ingresos en el corto plazo disminuyen, pero en el largo plazo no.

La evidencia para países en desarrollo también encuentra resultados similares. Para Chile se encuentra que la llegada del primero hijo/a la participación cae 17%, la probabilidad de estar empleadas disminuye 22%, los ingresos laborales caen 28% y también se reducen las horas trabajadas en 4% (Berniell., et al, 2021). Eberhard et al. (2023) para ese mismo país estiman que la maternidad disminuye la calidad de los trabajos en los que se ocupan las mujeres, sobre todo para las de menor logro educativo. Por otro lado, para Uruguay, Querejeta y Bucheli (2021) muestran que después de tener el primer hijo/a el salario mensual disminuye 19% y luego de 10 años 36%, lo cual se relaciona directamente con una reducción en el empleo informal y en la remuneración por hora.

Maternidad: el número de hijos e hijas y su edad profundizan la brecha de participación laboral

La maternidad tiene una alta participación dentro de las mujeres que están en edad de trabajar, tanto fuera como dentro de la fuerza de trabajo y, como es de esperarse, la presencia de la maternidad aumenta conforme aumenta la edad de las mujeres; el 70% de las mujeres del país que están en edad de trabajar (mayores de 15 años) son madres, este porcentaje se acentúa conforme aumenta la edad, por ejemplo del total de mujeres jóvenes (entre 18 a 34 años) el 37% son madres y aumenta al 87% y 93% en las mujeres adultas (entre 35 y 60 años) y en la mayores de 65 años, respectivamente (cuadro 3). También se observa que la población femenina que está fuera de la fuerza de trabajo y que es adulta o mayor a 65 años, casi en su totalidad está formada por mujeres madres, 92% y 93%, respectivamente.

Cuadro3

Participación de la maternidad en la población en edad de trabajar, fuerza de trabajo y fuera de la fuerza de trabajo femenina, según rango de edad. 2024

Categoría	Jóvenes	Adultas	Mayores de 65 años
Población en edad de trabajar	37	87	93
Fuerza de trabajo	43	84	89
Fuera de la fuerza de trabajo	43	92	93

Fuente: Elaboración propia con datos de las ECE del INEC.

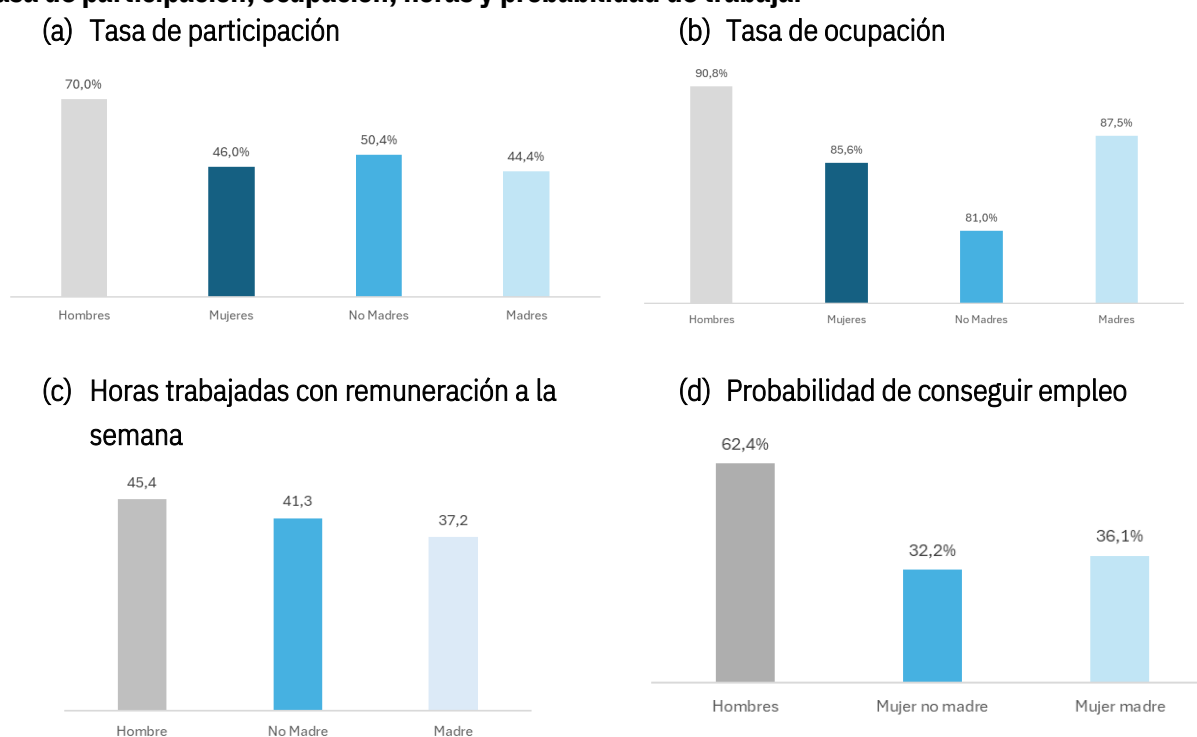
Por lo tanto, para tener una comprensión completa de las brechas de participación entre hombres y mujeres es necesario incluir en el análisis la presencia de la maternidad. En los distintos indicadores laborales, las mujeres presentan una inserción desventajosa y estas brechas tienen a profundizarse cuando son madres. Por ejemplo, la tasa de participación, que mide el porcentaje de personas que están buscando empleo, en relación con el total de la población que tiene edad de trabajar, para las mujeres es de 46%, inferior en casi 24 puntos a la de los hombres (70%) y cae dos puntos cuando son madres (44%) (gráfico 2.a).

Este perfil se mantiene en la tasa de ocupación (proporción de personas con empleo entre quienes están buscando trabajo). Sin embargo, en este caso, el comportamiento reporta una dinámica distinta, aunque este indicador sigue siendo más bajo para las mujeres, en comparación a la de los hombres, las madres tienen una mayor ocupación, posiblemente por la necesidad de trabajar indistintamente el tipo de empleo que consigan, (gráfico 2.b). Sin embargo, el tiempo dedicado al trabajo remunerado es menor, en promedio, un hombre destina a la semana aproximadamente 46 horas al trabajo remunerado, en las mujeres que no son madres las horas caen a 41 y en las madres es de 37 (gráfico 2. c).

Este patrón se confirma con los resultados de los modelos econométricos estimados que se detallaron en el apartado metodológico de esta investigación, cuyos resultados muestran que la probabilidad de conseguir un empleo en las personas con similares características (educación, lugar de residencia, estado civil, entre otros) difiere por el sexo y la presencia de la maternidad. Si bien la probabilidad de que una mujer trabaje es 28 puntos menor a la de un hombre, esta probabilidad cambia según la maternidad (gráfico 2.d); la probabilidad de conseguir trabajo para los hombres es del 63%, para las mujeres que no son madres es del 32,2% y aumenta un poco para las madres al 36,1%.

Gráfico 2

Tasa de participación, ocupación, horas y probabilidad de trabajar^{a/}



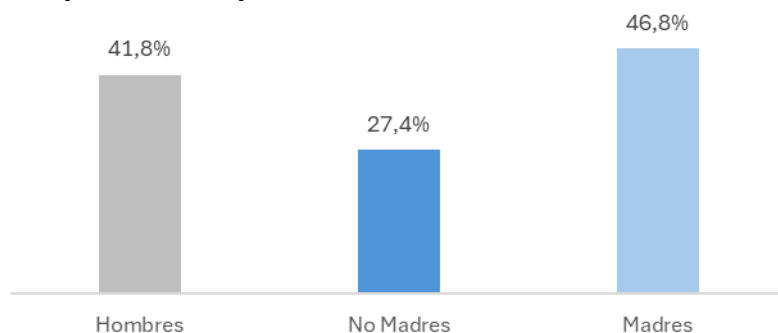
a/ Las diferencias entre los estimadores son estadísticamente significativos.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE del INEC.

La mayor tasa de ocupación y de probabilidad de empleo de las madres, en comparación a las mujeres que no son madres, se acompañan de empleos de menor calidad, concentración en actividades económicas más tradicionales y menores niveles de escolaridad. Las madres son las que reportan las tasas más altas de empleo informal (47%), este porcentaje está levemente por encima de los hombres y es casi el doble del que reportan las mujeres no madres (gráfico

3), es decir, en este caso, la inserción desventajosa de las mujeres es más fuerte para las madres.

Gráfico 3
Participación del empleo informal

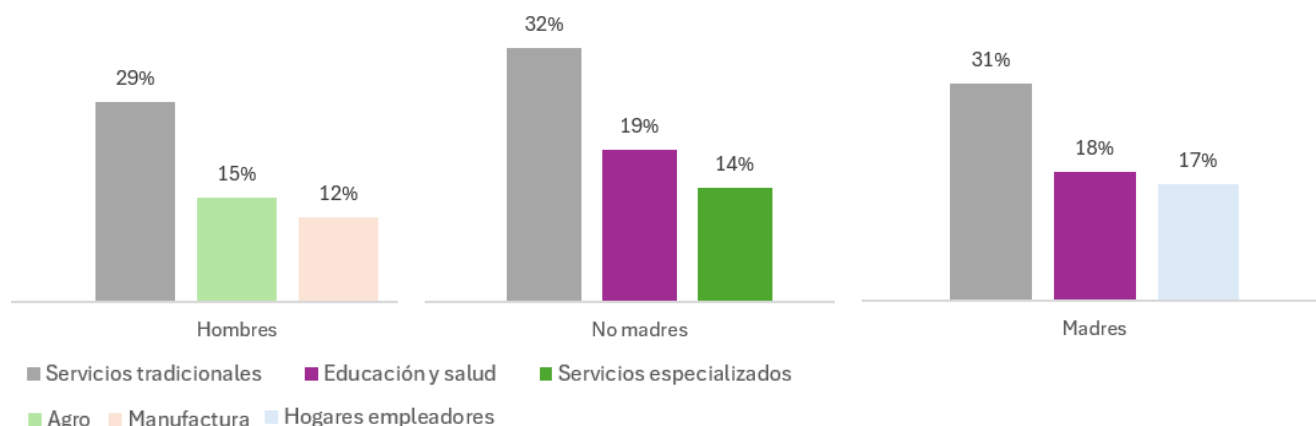


Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE del INEC.

El patrón de empleos de menor calidad para las madres también se acompaña de una marcada segmentación horizontal, que está presente cuando se observa el predominio femenino en ciertos sectores de la actividad económica (Espino y de Los Santos, 2019:6). Al analizar las tres principales actividades económicas que acumulan más empleo, se observa que, para el caso de las madres, la lista está liderada por empleos tradicionales (comercio, alojamiento, comida) con un 31%, seguidos de salud/educación (18%) y servicio doméstico (17%). Este perfil es diferente al que tienen los hombres y al de las mujeres que no son madres; si bien en los tres perfiles, los servicios tradicionales son el sector dominante, tiene mayor presencia para las mujeres (sin distinción de la maternidad), sin embargo, para el caso de las mujeres no madres, una rama de actividad que empieza a tener un peso importante son los servicios especializados (14%), sector que se caracteriza por ofrecer los mejores salarios y exige los más altos niveles de educación. Este sector no está presente en el perfil de hombres ni en el de las mujeres madres (gráfico 4).

Gráfico 4

Participación en el empleo remunerado de las tres principales actividades económicas agrupadas^{a/}, según perfil de personas ocupadas. Promedio 2022-2024



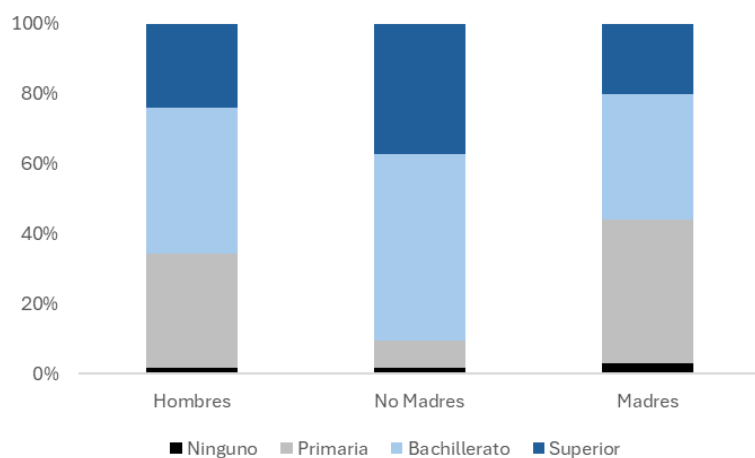
a/ Los servicios tradicionales incluyen las actividades de comercio, alojamiento y comidas. Hogares empleadores es conocido también como servicio doméstico.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE del INEC.

En las madres, cuyo perfil laboral muestra una mayor presencia de informalidad y trabajos en actividades económicas poco especializadas, también se caracteriza por presentar los menores niveles educativos; en este grupo de mujeres únicamente 2 de cada 10 madres tienen educación superior (20%), en los hombres este porcentaje es un poco mayor (24%) y en las mujeres no madres se reportan los mayores logros, casi 4 de cada 10 mujeres que no tienen hijos lograron terminar la educación superior (gráfico 5). Este perfil laboral y educativo muestra que la penalidad recae principalmente en las mujeres que son madres.

Gráfico 5

Estructura del logro educativo, según perfil de personas ocupadas



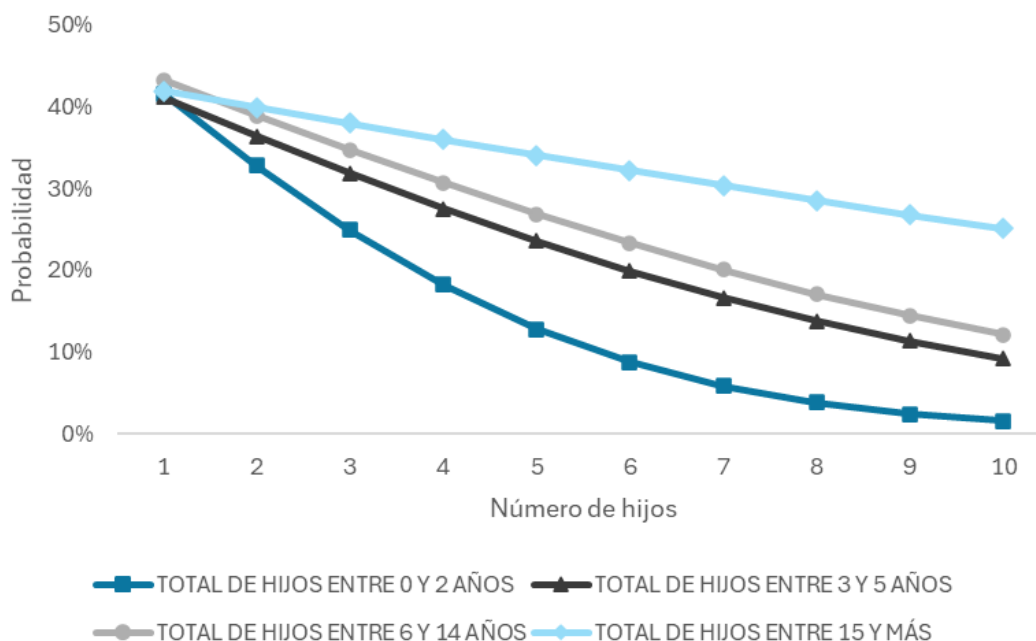
Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE del INEC.

La ampliación de las brechas de inserción laboral depende de la edad y la cantidad de hijos e hijas que tengan las madres. Conforme aumenta el número de hijos/as la probabilidad de participar en el mercado laboral disminuye y estas brechas se acentúan conforme aumenta la cantidad de hijos/as en cada rango de edad. Los requerimientos del cuidado son mayores y tomar la decisión de designar este cuidado también puede ser costosa, tanto en términos emocionales como económicos, lo que desmotiva que las madres decidan trabajar.

Las probabilidades de que las madres tengan empleo, cuando tienen un solo hijo/a, son similares independientemente de la edad; sin embargo, a partir del segundo y tercer hijo/a las brechas entre estas probabilidades empiezan a distanciarse: para una mujer con tres hijos/as menores de 2 años la probabilidad de conseguir empleo (25%) se ubica 13 puntos por debajo de una madre con tres hijos/as mayores de 15 años y se siguen ampliando cuando hay más menores en ese rango de edad. Por el contrario, en los rangos de edad intermedios (3 a 14 años) aunque la probabilidad cae, la distancia entre ellos es menor (gráfico 6).

Gráfico 6

Probabilidad de tener empleo en las mujeres, según la cantidad de hijos e hijas y rangos de edad de estos



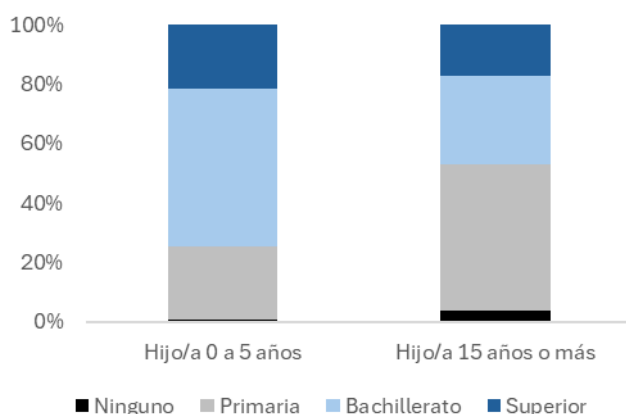
Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE del INEC y estimaciones de los modelos logísticos.

La menor probabilidad de empleo de las madres, que se acentúa cuando tienen más de un hijo o hija, es más marcada cuando estos tienen menos de 2 años, incluso cuando ellas presentan altos niveles educativos. Por ejemplo, este grupo de madres reportan los porcentajes más altos de calificación en relación con las madres con hijo/as mayores, sin embargo, no es reconocido por el mercado de trabajo, puesto que el empleo que ambas madres consiguen sigue siendo altamente informal (gráfico 7).

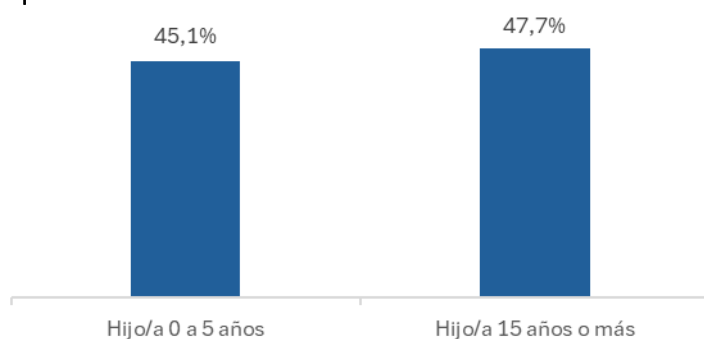
Gráfico 7

Estructura del logro educativo y participación en el empleo informal de las madres, según rango de edad de los hijos e hijas

Nivel educativo



Empleo informal



Nota: Madres con todos sus hijo/a en ese rango de edad.

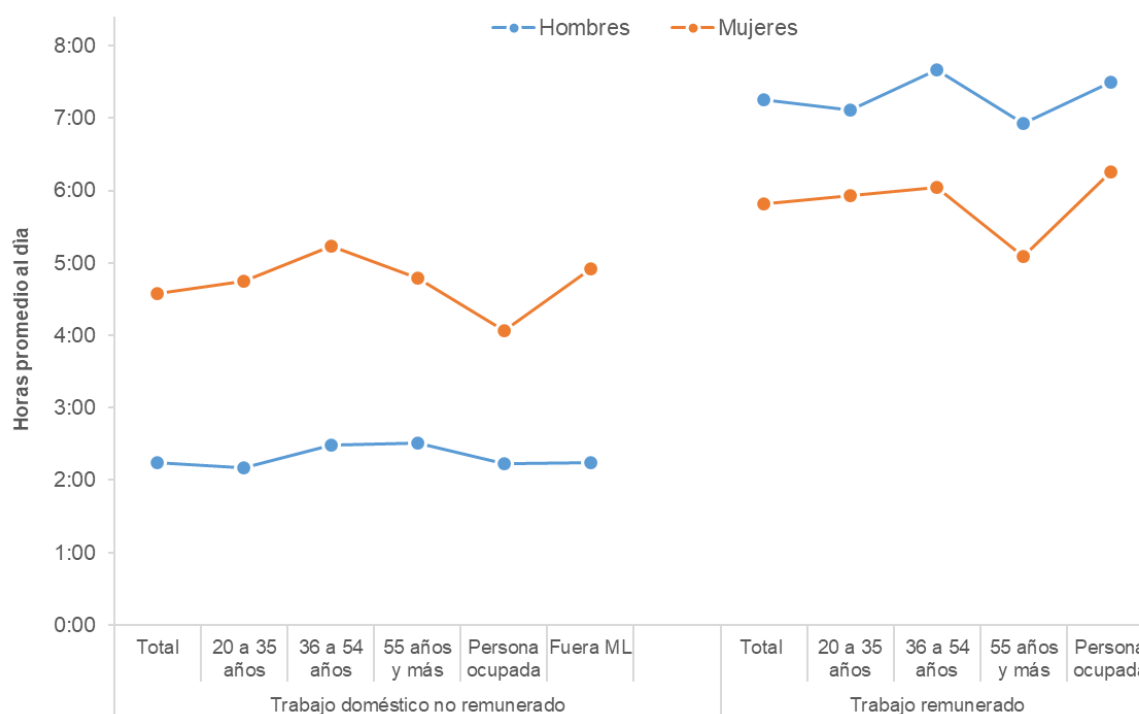
Fuente: Elaboración propia con datos de la ECE del INEC.

Según los estudios de Berniell, et al. (2021) las madres encuentran en los trabajos informales la flexibilidad necesaria para conciliar familia y trabajo, aunque esto implica un deterioro en sus perspectivas laborales. Por lo tanto, la informalidad se convierte en un “amortiguador” del shock producido por la maternidad.

La menor probabilidad de trabajar de las mujeres que son madres está relacionada con la disponibilidad de usos del tiempo que se comentó en la primera sección de esta investigación, según la encuesta de uso del tiempo, en promedio las mujeres dedican el doble del tiempo al trabajo no remunerado y esta brecha tiene su valor más alto en edades en las que la maternidad está presente (gráfico 8).

Gráfico 8

Horas dedicadas al trabajo doméstico y remunerado por sexo, según rango de edad y condición de actividad



Fuente: Morales, 2025, con datos de la encuesta de Uso del tiempo.

La maternidad es penalizada en el mercado laboral con menores ingresos, principalmente en el sector informal

Las barreras que enfrentan las madres para participar en el mercado laboral, no solo se refleja en un menor acceso al empleo, sino también en una menor remuneración, incluso con similares características a las de los hombres o mujeres que no son madres (educación, experiencia, requerimiento de habilidades, tamaño de empresas, rama de actividad, entre otras que se detallan en el apartado metodológico). Es decir, la brecha de ingreso se asocia específicamente a la maternidad.

Los resultados de los modelos econométricos estimados muestran que, en promedio, las mujeres ganan alrededor de 9% menos que los hombres, pero cuando las mujeres son madres, esta brecha se amplía al 10%, por el contrario, para las mujeres que no son madres esta brecha cae al 6%.

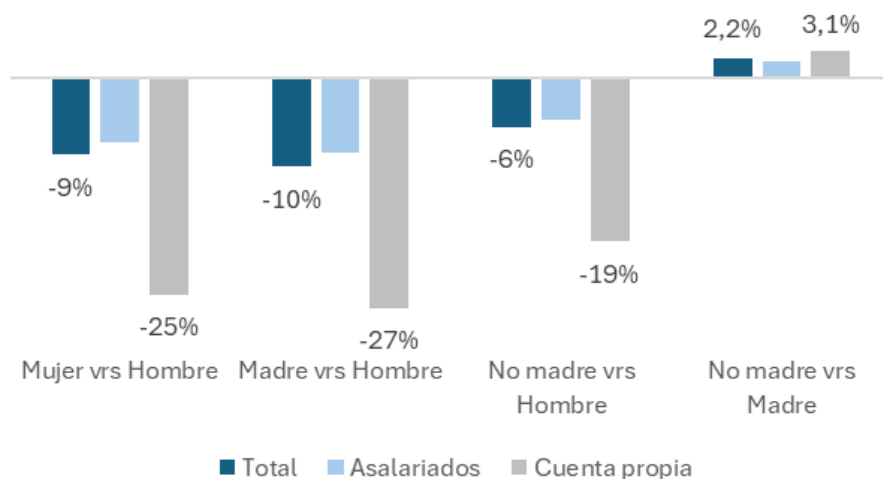
La brecha se profundiza cuando las madres tienen empleo por cuenta propia. Las mujeres, con similares características que un hombre, ganan 25% menos, brecha que aumenta al 27% si la mujer es madre y de igual forma cae cuando la mujer no es madre, 19%. Los empleos por cuenta propia están principalmente ubicados en el sector informal, en el cual el cumplimiento de las garantías laborales es bajo, lo que posibilita que la discriminación salarial se presente con más fuerza. Por el contrario, las mujeres que mantienen trabajos asalariados, que se encuentran principalmente en el sector formal, aunque también presentan brechas, son menores; en empleos asalariados las mujeres (con las mismas características que los hombres) ganan 8%, la maternidad también es penalizada, pero con menor magnitud, las madres ganan 9% menos que los hombres y cae al 5% si las mujeres no son madres (gráfico 8).

Entre las mujeres las brechas también están presentes, y la penalización recae en las madres. Una mujer sin hijos/as gana, en promedio 2% más que una que es madre, a diferencia de las brechas con los hombres, entre mujeres esta asimetría es muy parecida según tipo de empleo (gráfico 9).

A diferencia de lo que ocurre con el acceso al empleo, la penalización en los ingresos por la maternidad no se acentúa conforme aumentan los hijos/as, ni tampoco conforme cambia la edad de éstos.

Gráfico 9

Brecha ajustada^{a/} del ingreso laboral en la ocupación principal, según sexo y condición de maternidad, por tipo de empleo. 2024



a/ Todas las brechas reportadas son estadísticamente significativas

Fuente: Elaboración propia a partir de los coeficientes estimados en los modelos de ingresos (ver detalles en el apartado metodológico).

La economía del cuidado como un eje transversal que debe estar presente en el país

Si bien las brechas de género empezaron a plasmarse en las políticas públicas como resultado de inequidades que se manifiestan entre hombres y mujeres, el avance de la lucha femenina, aunque no ha logrado cerrar las brechas si ha permitido logros importantes tanto desde la esfera de la política pública como desde la mayor conciencia en la sociedad civil. Sin embargo, la persistencia de la inequidad en el mercado laboral ahora se discute desde una nueva ventana de preocupación, puesto que las desventajas más marcadas se presentan por la maternidad.

Este problema no es menor, ya que la penalización de la maternidad no solo afecta el bienestar de las madres y sus familias, sino que también debilita los avances en desarrollo y crecimiento, y pone en riesgo la sostenibilidad del sistema de seguridad social. Al desincentivar las oportunidades laborales para las madres, el mercado laboral contribuye a una menor decisión de tener hijas e hijos. Este planteamiento no trata de promover el crecimiento desequilibrado de la población, pero si considerar a la maternidad como una alternativa que no limite las oportunidades de las mujeres.

En el marco de esta discusión en la actualidad se encuentra una amplia discusión sobre la economía del cuidado, que, si bien es algo mucho más amplio que solo la maternidad, está incluida en su abordaje. La economía del cuidado es un concepto amplio y transversal que abarca la totalidad de actividades y relaciones esenciales para el sostenimiento diario y la reproducción a largo plazo de la vida humana (Molina, 2023). Implica gestionar y mantener la vida y la salud cotidianamente, haciéndose cargo del bienestar físico y emocional, tanto propio como de los demás. Se concibe como una "alianza" entre todos los niveles de la sociedad para asegurar una vida digna y disfrutable para todos (Horioka, Gahramanov y Tang, 2025).

La carga desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado y mal remunerado recae sobre las mujeres a nivel mundial. Esta realidad limita su plena participación en el mercado laboral, restringe su acceso a la educación y otras oportunidades, y perpetúa significativas brechas salariales y de pensiones entre géneros y es identificada como uno de los principales motores de la desigualdad de género. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que el trabajo de cuidado no remunerado para la producción doméstica asciende a 16.400 millones de horas anuales a nivel global, de las cuales tres cuartas partes son realizadas por mujeres (Molina, 2023).

Entre los principios que soportan la economía del cuidado está la realización de cambios estructurales que permitan repensar las tareas del cuidado no como una única y exclusiva responsabilidad de las mujeres sino un deber compartido entre el Estado, el mercado, las comunidades y las familias. Así como también, implica un esfuerzo consciente para reorganizar las responsabilidades de cuidado de manera equitativa, con una marcada perspectiva de género, buscando redistribuir el tiempo, el trabajo y la riqueza (Molina, 2023; OIT, 2022).

En el marco de la economía del cuidado organizaciones como ONU Mujeres y la OIT ponen en la agenda pública y política la consolidación de Sistemas Integrales de Cuidado (SIC) orientada por seis pilares que guían las agendas de acción que se detallan a continuación:

- Reconocer: Hacer visible y validar el valor social y económico de todo el trabajo de cuidado, tanto remunerado como no remunerado, que históricamente ha sido ignorado en las métricas económicas.

- Reducir: Implementar medidas para disminuir la carga del trabajo de cuidado no remunerado, especialmente para las mujeres, a través de inversiones en infraestructura que ahorre tiempo (como electricidad, agua y saneamiento) y servicios accesibles.
- Redistribuir: Promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, no solo dentro de los hogares (entre hombres y mujeres), sino también entre el Estado, el mercado y las comunidades locales.
- Remunerar: Garantizar condiciones de trabajo dignas, salarios justos y protección social para los trabajadores de cuidado remunerados, incluyendo a los migrantes, con el fin de profesionalizar y dignificar el sector.
- Representar: Asegurar la voz y la participación de los cuidadores en los procesos de formulación de políticas y en los órganos de toma de decisiones.
- Resiliencia: Subrayar la necesidad de fortalecer los sistemas de cuidado para que puedan resistir y adaptarse a crisis globales como el cambio climático, los conflictos y las pandemias.

A continuación, se presenta una sistematización de acciones que se han implementado en varios países del mundo para aportar con la discusión y planteamiento de acciones que se orienten reducir las brechas que se sostienen por una distribución de tareas sobrecargadas en las mujeres, especialmente en las que son madres (cuadro 4).

Cuadro 4

Sistematización de acciones y políticas enmarcadas en el fortalecimiento de la economía del cuidado

Acción / Política	Resumen (objetivo, descripción y alcance)	País que adopta la medida
Sistema Distrital de Cuidado (Manzanas del Cuidado)	Centros urbanos que integran lavanderías, transporte, capacitación, cuidado infantil y a personas con discapacidad. Buscan liberar tiempo a mujeres cuidadoras y facilitar su inclusión laboral y educativa.	Colombia (Bogotá)
Política Nacional de Cuidados 2021–2031	Política estatal que brinda atención a personas dependientes con servicios domiciliarios, centros de día y georreferenciación de la oferta. Busca cobertura universal con calidad y sostenibilidad.	Costa Rica

Acción / Política	Resumen (objetivo, descripción y alcance)	País que adopta la medida
Herramientas de georreferenciación del cuidado	Plataforma digital implementada por el gobierno de Costa Rica para mapear oferta y demanda de servicios de cuidado. Mejora la planificación territorial y la eficiencia de los recursos.	Costa Rica
Estrategia Europea de Cuidados	Marco común que financia reformas en cuidados infantiles y a largo plazo.	Unión Europea
Plataforma “Helpers”	Facilita la contratación formal de trabajadoras del hogar, incluye formación, contratos formales y pagos a seguridad social. Brinda trazabilidad al trabajo doméstico.	Paraguay
Guardería in situ (Evervan)	Empresa manufacturera de calzado que implementó una guardería interna para sus empleadas. Resultado: reducción de la rotación laboral, mayor retención y ahorro anual en recursos humanos.	Vietnam
Programa Workwise – Centrica	Programa de trabajo flexible del sector energético en Reino Unido. Incluye opciones de teletrabajo, horarios escalonados y apoyo al cuidado. Generó reducciones importantes en ausentismo y mayor retención de personal.	Reino Unido
Cooperativa de Cuidado “Sangini” – SEWA	Cooperativa de cuidado gestionada por la Self-Employed Women’s Association (SEWA), que provee atención infantil a hijos de trabajadoras informales. Los centros son autogestionados, con costos compartidos por usuarios, empresas y donantes.	India
Modelo de cuidado autogestionado – Buurtzorg	Red de enfermeras comunitarias que prestan servicios domiciliarios integrales en pequeños equipos autónomos. Prioriza el diseño de planes de cuidado personalizados y fortalecimiento de redes familiares.	Países Bajos
Servicios de emergencia en cuidado infantil – UPS	Programa piloto de UPS en EE. UU. que brinda acceso a cuidado infantil de emergencia para trabajadores por horas. Resultado: reducción en la rotación laboral tras implementación.	Estados Unidos

Acción / Política	Resumen (objetivo, descripción y alcance)	País que adopta la medida
"Dual Earner-Dual Carer" (doble ingreso-doble cuidador)	<p>Permisos parentales generosos y compartidos. Estas naciones ofrecen amplios esquemas de permisos parentales pagados, a menudo incorporando "cuotas de padre" específicas (porciones no transferibles del permiso reservadas para los padres) para fomentar activamente la corresponsabilidad en el cuidado. Además, la infraestructura de cuidado infantil es universal y subsidiada.</p>	<p>Países Nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia)</p>
Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC):	<p>Modelo de cuidado corresponsable que involucra a las familias, el Estado, la comunidad y el mercado, con el objetivo de "desfamiliarizar" gradualmente el cuidado. El sistema ofrece una gama de servicios a lo largo del ciclo de vida, como programas de asistentes personales, apoyo al cuidado permanente, teleasistencia, centros de día para personas mayores, Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF), casas comunitarias de cuidados, y diversas formas de licencias por maternidad, paternidad, adopción y cuidado para empleados de los sectores público y privado.</p>	<p>Uruguay</p>
Utopías (Iztapalapa):	<p>"UTOPIAS" (Unidades de Transformación y Organización para la Inclusión y Armonía Social) son megaproyectos culturales y comunitarios que han revitalizado espacios públicos degradados, transformándolos en vibrantes centros de inclusión e impacto comunitario en Iztapalapa, Ciudad de México. Ofrecen una amplia gama de servicios gratuitos, incluyendo actividades culturales, instalaciones deportivas (ej. piscinas olímpicas), servicios de salud (incluyendo medicina alternativa), cocinas comunitarias que ofrecen comidas nutritivas y económicas, lavanderías y espacios para el aprendizaje y la socialización</p>	<p>México</p>

Acción / Política	Resumen (objetivo, descripción y alcance)	País que adopta la medida
Sistemas de Seguro de Cuidado a Largo Plazo (LTCI).	Japón lo hizo en 2000 y Corea del Sur en 2008, implementando esquemas de seguro social público universal y obligatorio para el cuidado a largo plazo. Este sistema busca "desfamiliarizar" el cuidado a largo plazo, trasladando la responsabilidad y los costos de las familias individuales (principalmente mujeres) a un sistema socializado. Proporciona cuidado domiciliario e institucional para personas mayores y aquellas con enfermedades o discapacidades relacionadas con la edad.	Japón y Corea del Sur

Fuente: Elaboración propia con información de OIT, 2022, Molina, 2023; Knowledge hub (2024); ONU Mujer, 2024; WEF, 2024.

Desde una perspectiva latinoamericana, varias investigaciones plantean abordar el cuidado como un problema estructural que no solo está invisibilizado en las políticas públicas de la región, sino que estas incluso podrían estar reproduciendo desigualdades que limitan la autonomía de las mujeres y las condenan a mantenerse en trabajos no remunerados o mal remunerados sin un reconocimiento colectivo del rol del trabajo no remunerado como soporte para que el resto pueda tener un trabajo remunerado que es indispensable para el desarrollo social. Desde esta postura se plantea que el cuidado debe dejar de ser una responsabilidad individual, familiar o exclusivamente femenina y debe posicionarse como una responsabilidad compartida entre Estado, mercado y comunidad (Pautassi y Zibecchi, 2013) además construir conciencia colectiva como paso hacia la transformación social y política (Cepal, 2022).

Conclusiones

El análisis sobre el acceso inequitativo al mercado laboral ha comenzado a centrarse en el papel de la maternidad como uno de los factores explicativos más relevantes. La maternidad, socialmente asignada como una responsabilidad prioritaria de las mujeres, influye significativamente en la forma en que ellas pueden distribuir su tiempo y por lo tanto en cómo esto condiciona el tipo de acceso y puestos de trabajo que sean compatibles con la maternidad. Una fuerza laboral con menos mujeres no solo impacta el bienestar de ellas, el trabajo no remunerado ni reconocido que realizan las mujeres es fundamental para el

desarrollo social y económico de los países que además de estar distribuido desequilibradamente hacia las mujeres tampoco es reconocido.

Los principales resultados obtenidos de este estudio, relacionados con el acceso al empleo, muestran que la asimetría de acceso al empleo está presente en los distintos indicadores laborales. La tasa de participación para las mujeres es de 54%, inferior en casi 16 puntos a la de los hombres y cae diez puntos más cuando son madres. De igual forma las mujeres madres destinan al trabajo remunerado 10 horas menos que los hombres y 5 horas menos que las mujeres que no son madres.

Si bien, la probabilidad de conseguir empleo para una mujer madre es mayor que la encontrada para las mujeres que no son madres, posiblemente por la necesidad de complementar los ingresos del hogar, el acceso laboral de las madres se acompaña de una mayor concentración de empleos informales, concentración en actividades económicas más tradicionales y menores grados de escolaridad.

Además, la ampliación de las brechas de inserción laboral depende de la edad y cantidad de hijos/as que tengan las madres, conforme aumenta el número de hijos/as la probabilidad de participar en el mercado laboral disminuye y estas brechas se acentúan conforme aumenta la cantidad de hijos/as en cada rango de edad. Los requerimientos del cuidado son mayores y tomar la decisión de designar este cuidado también puede ser costosa, tanto en términos emocionales como económicos, lo que desmotiva a las madres a que decidan trabajar.

Las probabilidades de que las madres tengan empleo, cuando tienen un solo hijo/a, son similares independientemente de la edad; sin embargo, a partir del segundo y tercero las brechas entre estas probabilidades empiezan a distanciarse. La menor probabilidad de empleo de las madres, que se acentúa cuando tienen más de un hijo o hija, es más marcada cuando éstos tienen menos de 2 años, incluso para las madres que presentan mayor logro educativo.

Las asimetrías laborales también se traducen en brechas salariales. En promedio, las mujeres ganan alrededor de 9% menos que los hombres, pero cuando las mujeres son madres, esta brecha se amplía al 10%, por el contrario, para las mujeres sin hijos/as esta brecha cae al 6%.

La brecha se profundiza cuando las madres tienen empleos por cuenta propia, mientras que las que logran ser asalariadas estas brechas, aunque se mantienen, no son tan marcadas. A diferencia de lo que ocurre con el acceso al empleo, la penalización en los ingresos por la maternidad no se acentúa conforme aumentan los hijos/as ni tampoco conforme cambia la edad de los infantes.

Los resultados obtenidos en este trabajo revelan varios desafíos que van más allá de únicamente la regulación laboral como garantía de equidad, también requiere de transformaciones que logren romper estructuras sociales que permitan equilibrar las responsabilidades de cuidado dentro de los hogares, repensar las redes de apoyo para acompañar a la maternidad y la disponibilidad de acceso a servicios de cuidado para estas mujeres para crear un espacio laboral de trabajo remunerado que sea compatible con un equilibrio familiar y laboral. Por lo tanto, discutir sobre la construcción de redes de apoyo entre hombres y mujeres para consolidar una sociedad del cuidado compartido que permita el trabajo remunerado de forma equilibrada.

Sin un abordaje integral, la maternidad seguirá representando un alto costo en la trayectoria laboral de las mujeres, desincentivando la tenencia de hijos, en un país donde se mantiene una sostenida caída de la tasa de fecundidad y una transición demográfica que pone en una situación vulnerable a la seguridad social.

Bibliografía

- Angelov, N., Johansson, P., & Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of labor economics*, 34(3), 545-579.
- Becker, G. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299), 493-517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern economic journal*, 1(2), 103-110.
- 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., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., Fawaz, Y., Machado, M. P., & Marchionni, M. (2024). Motherhood and the allocation of talent. *Applied Economics*, 1-17.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American economic journal: applied economics*, 2(3), 228-255.
- Blau, Francine D. and Anne E. Winkler, "Women, Work, and Family," *Oxford Handbook of Women and the Economy*, Susan L. Averett, Laura M. Argys, and Saul D. Hoffman, eds., (Oxford University Press, forthcoming 2018).
- CEPAL. (2022, noviembre 25). La sociedad del cuidado en conversación con María Ángeles Durán [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=5n7IeB_-Cl8
- Eberhard, J. P., Fernandez, J., & Lauer, C. (2023). Effects of maternity on labor outcomes and employment quality for women in Chile. *Journal of Applied Economics*, 26(1), 2232965.
- Espino, A y De los Santos, D. 2019. La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género, OIT.

- Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). The career cost of family. In *Sloan Conference on Workforce Flexibility*. Washington, DC.
- Goldin, C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton University Press.
- Guzmán, M. L. R., Tovar, E. T., & Márquez, C. M. (2020). Abanico de maternidades. Un estado del arte desde los aportes feministas. *Debate Feminista*, 59.
- Horioka, C. Y., Gahramanov, E., & Tang, X. (2025). On the impact of long-term care insurance on the behavior of parents and children: theory and evidence on Japan. *Review of Economics of the Household*, 1-33.
- ONU Mujer, 2024. Tomado de:
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/61/meetings/Ito%20Peng%20-%20Social%20policies%20and%20the%20care%20economy%20in%20Japan%20and%20South%20Korea.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Care work and care jobs for the future of decent work*. International Labour Office: Geneva.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019, May). Child penalties across countries: Evidence and explanations. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 109, pp. 122-126). 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association.
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaaard, J. E. (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209.
- Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. (2017). Can women have children and a career? IV evidence from IVF treatments. *American Economic Review*, 107(6), 1611-1637.

- Meneses, K., Galárraga, J, Morales, N y Segura, R. (2021). Brecha salarial entre mujeres y hombres en Costa Rica en el periodo 2001-2019. Ponencia preparada para el Informe Estado de la Nación (2022). Conare
- Pautassi, Laura, y Carla Zibecchi, coords. 2013. Las fronteras del cuidado: Agenda, derechos e infraestructura. Buenos Aires: ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género; Biblos.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Querejeta, M., & Bucheli, M. (2022). The Effect of Childbirth on Women's Formal Labour Market Trajectories: Evidence from Uruguayan Administrative Data. *The Journal of Development Studies*, 59(2), 209–223. <https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2128777>
- Reger, J. (2001). Motherhood and the construction of feminist identities: Variations in a women's movement organization. *Sociological Inquiry*, 71(1), 85-110.
- World Economic Forum. (2024, March). *The future of the care economy* (White Paper). Centre for the New Economy and Society. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-the-care-economy/>