
IMPACTO DE LA MATERNIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO

INFORME TÉCNICO

Brechas y efectos de las tareas de cuidado en las trayectorias laborales de las mujeres en Argentina (2003-2022)



CONSTRUIMOS PARTICIPACIÓN CIUDADANA

IMPACTO DE LA MATERNIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO

INFORME TÉCNICO

BRECHAS Y EFECTOS DE LAS TAREAS DE CUIDADOS EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES

La participación laboral femenina y el nivel de educación de las mujeres han aumentado significativamente en las últimas décadas; sin embargo, aún existen brechas de género importantes en el mercado laboral.

Estas brechas se manifiestan en varios aspectos, incluyendo la participación laboral, la distribución entre ocupaciones, los salarios y la progresión profesional que presentan las mujeres en relación con los varones. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de INDEC durante el período 2003-2022, la tasa de actividad de las mujeres se ubicó sistemáticamente por debajo a la de los hombres (con una diferencia, en promedio, de 23 puntos porcentuales) y su salario fue, en promedio, un 27% más bajo. Esta situación se presenta, asimismo, hacia el interior de los distintos sectores económicos. Así, sectores como la salud y educación, altamente feminizados (más del 70% de los empleos en estos sectores son realizados por mujeres), muestran también una brecha salarial en detrimento de las mujeres con un salario por hora un 15% y 5% inferior al de los varones, respectivamente.

Como tratamos previamente en el informe titulado “Caracterización de hogares de Argentina”, si bien las mujeres han aumentado su participación como jefas de hogar, los hogares biparentales siguen teniendo una jefatura masculina dominante. En contraposición, en los hogares monoparentales, más del 90% de las jefaturas de hogar recae en cabeza de una mujer.

Esta dinámica es consecuencia de estereotipos arraigados que asignan a las mujeres una mayor responsabilidad por las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, lo que impacta negativamente en sus carreras profesionales y en su capacidad para acceder a un trabajo bien remunerado.

La maternidad juega un papel importante en la aparición de las brechas salariales en el mercado laboral; no sólo entre varones y mujeres, sino también entre las mujeres, dependiendo de si son o no madres. A menudo, las mujeres enfrentan desafíos y obstáculos

adicionales en sus carreras debido a las responsabilidades y expectativas asociadas con la maternidad. De hecho, la maternidad se encuentra asociada a lo que la literatura académica denomina “penalización laboral”, que implica menores tasas de participación laboral, interrupciones en las trayectorias profesionales y salarios más bajos para las mujeres con hijos/as (en comparación con las mujeres sin hijos/as), pudiendo exacerbar las desigualdades existentes respecto de los varones.

Estas desigualdades deben ser tenidas en cuenta al momento de la planificación de las políticas públicas, si lo que se busca es generar un efecto igualador y no de reproducción de las desigualdades existentes.

En este informe, se analizará el impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres en Argentina. En particular, se analizan distintas variables relativas a características personales y laborales para los diferentes grupos de mujeres en función de los hogares que habitan (unipersonales, monoparentales y biparentales) y de las características etarias de los/as hijos/as de ellas (si es que los tienen). Se analizan, además, las diferencias salariales de las mujeres ocupadas con hijos/as versus aquellas que no los tienen.

Para ello, se utilizan datos de la EPH para el período 2003-2022. Corresponde aquí mencionar que en la EPH no es posible identificar qué persona es la madre dentro de un grupo familiar ya que la encuesta no indaga particularmente sobre esta cuestión. Sin embargo, a los fines de este estudio, se considerará madre a la mujer que convive con niños/as, adolescentes o mayores de 18 años que declaran en todos los casos ser hijos/as de la jefa de hogar o de la cónyuge del jefe.

La eliminación de la penalización por maternidad no solo implica beneficios en términos de igualdad y derechos humanos, sino que también tiene efectos positivos en el desarrollo económico de las naciones al aprovechar el potencial y talento de una parte significativa de la fuerza laboral. Promover un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal crea un entorno propicio para un crecimiento económico más inclusivo y sostenible. Esto se traduce en una mayor productividad, mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y una utilización más eficiente de los recursos humanos disponibles.

MARCO TEÓRICO

Existe literatura teórica que explica por qué las mujeres que son madres reciben salarios más bajos que las mujeres que no tienen hijos/as. Se pueden distinguir dos categorías de explicaciones: las que se basan en las diferencias de características y comportamientos entre madres y mujeres sin hijos/as, y las que se centran en la discriminación hacia las mujeres con hijos/as por parte de los empleadores.

Dentro del **primer grupo** se encuentra la teoría del capital humano, que afirma que las madres tienen menos educación, experiencia laboral y antigüedad en el empleo debido a las interrupciones de la maternidad en sus trayectorias laborales o porque deciden dedicar menos horas a su profesión para conciliar la vida familiar y laboral. Otra posible explicación dentro del grupo de teorías vinculadas con las diferentes características entre madres y mujeres sin hijos/as es que las madres tienen una mayor carga de trabajo producto de la suma de tareas domésticas y de actividades remuneradas, lo que las hace menos productivas y, por lo tanto, perciben salarios más bajos. Por último, otra interpretación dentro de este grupo de teorías sostiene que las mujeres con hijos/as se ocupan en trabajos más flexibles, con menor carga horaria, que demanden menos esfuerzo, y estos trabajos ofrecen salarios más bajos.

El **segundo grupo** de teorías se compone de explicaciones que se centran en la discriminación por parte de los empleadores. Bajo estos esquemas conceptuales, mujeres con iguales habilidades pueden presentar diferentes trayectorias laborales, según el grupo poblacional al que pertenecen y esto puede deberse principalmente a dos factores: que el empleador aplique prácticas discriminatorias al preferir trabajar exclusivamente con mujeres sin hijos/as o a que, en presencia de información imperfecta en el mercado de trabajo, el empleador asocie la productividad de las trabajadoras a partir de la identidad del grupo al que pertenecen (madres versus mujeres sin hijos/as).

Existen varios estudios sobre el impacto de la maternidad que buscan aportar evidencia que sustente o refute estas explicaciones teóricas. Algunos estudios encuentran que el menor salario percibido por las madres desaparece cuando se incorporan variables como la productividad laboral y características relacionadas con la calificación de una trabajadora, mientras que otros estudios encuentran que la brecha salarial persiste incluso después de

considerar variables asociadas con la acumulación de capital humano y otras características laborales.

A continuación, se efectúa un análisis empírico que se centra en las características de las mujeres, con y sin hijos/as, con el objetivo de ahondar en las diferencias observadas entre ambos grupos de mujeres en el mercado de trabajo.

ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE MADRES VERSUS MUJERES SIN HIJOS/AS

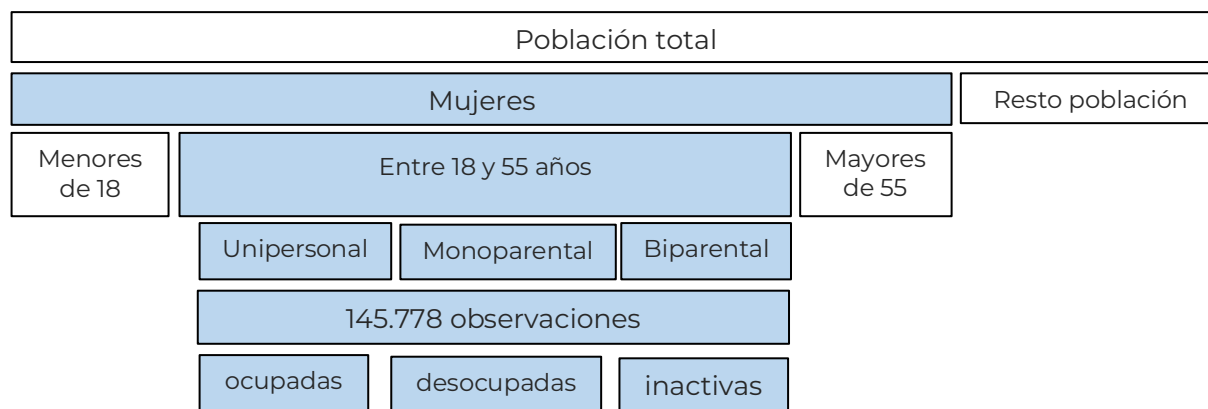
A fin de realizar el análisis, se seleccionó una muestra conformada por mujeres entre 18 y 55 años, jefas de hogar o cónyuges del jefe/a de hogar.

Esta última condición se incluyó debido a que, como se mencionó anteriormente, a partir de la EPH no es posible identificar a la madre dentro de un hogar. En este sentido, al seleccionar sólo a las jefas o cónyuges del jefe se busca tener una sola mujer (posible madre) por hogar. De lo contrario, si se incluyeran en la muestra mujeres con otra relación con el jefe (como madre, suegra, hermana u otra familiar) podría resultar difícil determinar sobre cuál de ellas recaen los efectos del cuidado de otros miembros. Por igual motivo, no fue posible considerar en el análisis a parejas del mismo sexo y a mujeres que habitan hogares con más miembros que la familia núcleo (hogares extendidos y compuestos).

El universo de análisis quedó conformado por 145.778 observaciones que corresponden a mujeres entre 18 y 55 años, que viven solas (hogares unipersonales), con sus hijos/as (hogares monoparentales), con su cónyuge o con su cónyuge e hijos/as (hogares biparentales), pudiendo encontrarse ocupadas, desocupadas o inactivas en el mercado de trabajo.

En la figura 1 se muestra el proceso seguido para seleccionar la muestra de análisis.

Figura 1. Selección de la muestra de análisis



Análisis en función de características personales y laborales

Del conjunto de mujeres bajo análisis, el 34% son jefas de hogar (primera columna del Gráfico 1. A). Por definición, todas las mujeres de hogares unipersonales y monoparentales (100%) son jefas de hogar, mientras que sólo el 20% o menos de las mujeres que conviven con su esposo tienen a cargo el manejo del hogar. Es decir, **entre parejas, la jefatura del hogar se concentra en los varones.**

Respecto al **nivel educativo** (Gráfico 1.B), es mayor la proporción de mujeres que alcanza el nivel educativo más alto relevado por la encuesta (universitario completo) cuando no conviven con los hijos/as: este porcentaje es del 35% y 40% en hogares unipersonales y biparentales sin hijos/as, respectivamente. Asimismo, en estos hogares es relativamente escasa la proporción de mujeres con niveles de instrucción más bajos.

Por el contrario, **en el grupo de madres es mayor la proporción de mujeres con el nivel de instrucción más bajo** (hasta secundaria incompleta) que se encuentra entre el 35% y el 41%, dependiendo del tipo de hogar y edad de los hijos/as.

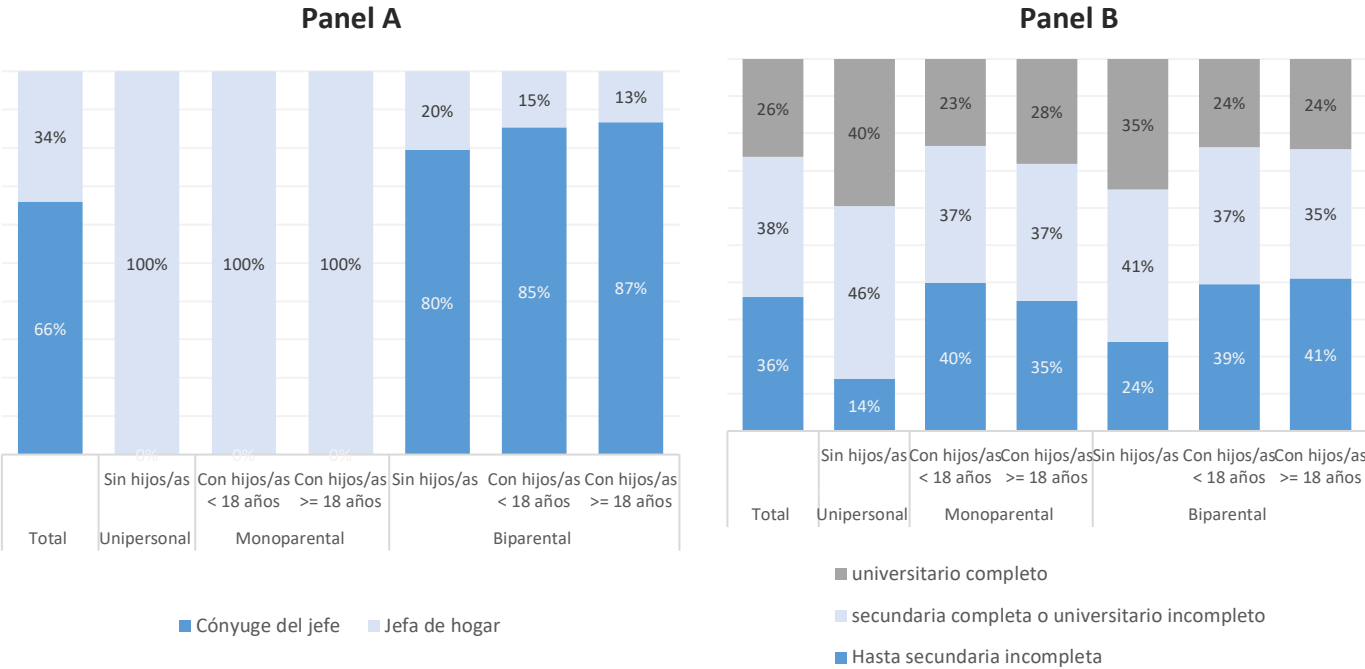
Esta disparidad educativa entre madres y mujeres sin hijos/as pone de manifiesto la dificultad para compatibilizar los estudios con las responsabilidades de cuidado dentro del hogar.

La carga adicional sobre las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos/as, los obstáculos económicos que enfrentan e incluso la falta de apoyo familiar y social, dificulta el

acceso a la educación, la capacidad para continuar con sus estudios o la posibilidad de dedicar tiempo y recursos a la educación.

Esto puede conducir a que muchas madres se vean obligadas a priorizar las responsabilidades familiares sobre sus propios objetivos educativos.

Gráfico 1. Distribución de las mujeres según jefatura del hogar y nivel educativo



Fuente: elaboración propia en base a EPH (2003-2022).

Al centrarnos en las variables laborales, una primera distinción que surge entre los grupos de mujeres analizados es su estado ocupacional (Gráfico 2). Así, se observa que cerca de un tercio del total de mujeres se encuentra inactiva, es decir, que no tiene empleo remunerado y no lo busca activamente.

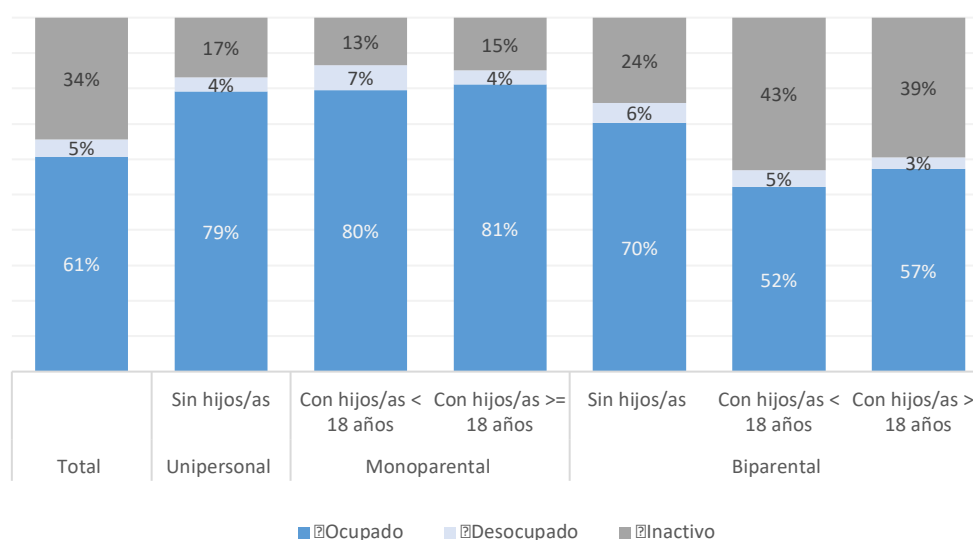
Este porcentaje varía de forma considerable según la conformación del hogar: en los hogares unipersonales y monoparentales, donde el ingreso de la mujer es el único y/o principal soporte del hogar, se registran los menores porcentajes de inactividad (entre 13% y 17%). La búsqueda de independencia financiera y la necesidad de generar ingresos para cubrir las necesidades básicas de la familia, lleva a las mujeres cabezas de estos hogares a buscar empleo en el mercado laboral (muchas veces en trabajos flexibles o mal remunerados como se verá en breve) incluso si tienen responsabilidades adicionales como la crianza de los hijos/as. La ausencia de otras fuentes de ingresos (como la inexistencia otros miembros del hogar con ingresos) puede explicar también este fenómeno.

Por su parte, en los hogares biparentales las mujeres tienen asociados los mayores niveles de inactividad (entre 24% y 43%).

Lo anterior refuerza los resultados encontrados en el informe “Caracterización de hogares de Argentina”, donde se observó que, en hogares conformados por una pareja, contrasta el alto nivel de ocupación de los hombres con el de inactividad de las mujeres, indicando la **presencia de ciertas lógicas de funcionamiento familiar que inciden en la inserción de ella en el mercado de trabajo**: la asignación tradicional de roles y responsabilidades dentro del hogar basada en el género asume que las mujeres tendrán un papel principal en las tareas domésticas, la organización del hogar y el cuidado de sus miembros y que los hombres sean los principales proveedores económicos con responsabilidades limitadas a las reparaciones o mantenimiento del hogar y su seguridad.

Si se analiza hacia el interior de los hogares biparentales, se encuentran grandes diferencias entre las mujeres madres y no madres. Las primeras presentan mayor porcentaje de inactividad, sobre todo si sus hijos/as son menores de 18 años (43%), que se reduce al 24% en el caso de las no madres. Esto muestra una asociación negativa entre la presencia de hijos/as en el hogar y la participación laboral de la madre, indicando que las tareas de cuidado juegan un rol trascendental dentro de las lógicas de funcionamiento del hogar con consecuencias en la trayectoria laboral de la mujer madre.

Gráfico 2. Distribución de las mujeres según estado ocupacional



Fuente: elaboración propia en base a EPH (2003-2022).

Una vez analizado el estado ocupacional de las mujeres de la muestra, nos centraremos en las mujeres que tienen un empleo (ocupadas). A continuación, se analizan las características laborales de las mujeres ocupadas en el mercado laboral.

En relación con la condición de **formalidad/informalidad en el empleo** (Gráfico 3.A), se observa un **menor acceso a puestos de trabajo formales por parte de las mujeres que son madres, principalmente en aquellas con hijos/as menores de 18 años**. Dentro de este grupo, las mujeres de hogares monoparentales son las que registran el mayor porcentaje de informalidad: 48% versus 41% en hogares biparentales. Las mayores responsabilidades económicas que enfrentan las jefas de hogares monoparentales (únicas proveedoras económicas de sus familias) junto con la falta de redes de apoyo (como el de una pareja o de familiares cercanos) puede llevar a que éstas busquen oportunidades de empleo rápidas y flexibles, lo que a menudo se encuentra en el sector informal.

En contraposición, las mujeres sin hijos/as se emplean principalmente en empleos formales (70% y 68% en hogares unipersonales y biparentales, respectivamente).

Esta situación refleja nuevamente las dificultades que enfrentan las madres para conciliar las responsabilidades de cuidado con las demandas del empleo formal.

En línea con el resultado anterior, al considerar el **tipo de jornada laboral remunerada** (Gráfico 3.B) se observa una **mayor concentración de trabajos a jornada parcial en madres,**

fundamentalmente en madres de menores de 18 años (51% en hogares monoparentales y 55% en biparentales).

Por su parte, las mujeres sin hijos/as se ocupan principalmente a tiempo completo (61% y 59% en hogares unipersonales y biparentales, respectivamente).

Con respecto a **la antigüedad en la última ocupación declarada** (Gráfico 3.C), las madres de hijos/as mayores de 18 años se destacan por tener una mayor antigüedad laboral que el resto de las mujeres. El 66% de estas mujeres de hogares monoparentales y el 71% de hogares biparentales tiene una antigüedad mayor a los 5 años. Si bien esta situación puede estar incidiendo por la mayor edad de estas mujeres (en promedio) respecto al resto de mujeres de la muestra, también es un factor para considerar el hecho de que a medida que los hijos/as crecen y se vuelven más independientes, las responsabilidades de cuidado de las madres disminuyen, generando mayores posibilidades para ellas para dedicarse al trabajo y acumular experiencia laboral.

Por su parte, las mujeres sin hijos/as o con hijos/as menores de 18 años, presentan una similar distribución entre los rangos de antigüedad analizados, aunque se destaca el caso de jefas de hogares monoparentales con hijos/as menores de 18 años donde el 17% de ellas han permanecido un año o menos en su puesto laboral. Esta situación podría ser indicativa de las mayores dificultades que tienen estas mujeres para permanecer en un mismo empleo o la necesidad de buscar empleos que se adapten mejor a su situación.

En relación con el sector económico de la ocupación (Gráfico 3.D), se observa que el sector en el que se desempeñan las madres varía en función del tipo de hogar. En hogares monoparentales, el mayor porcentaje de ocupación se presenta en el sector de servicio doméstico, en tanto que en hogares biparentales se presenta en el sector educación.

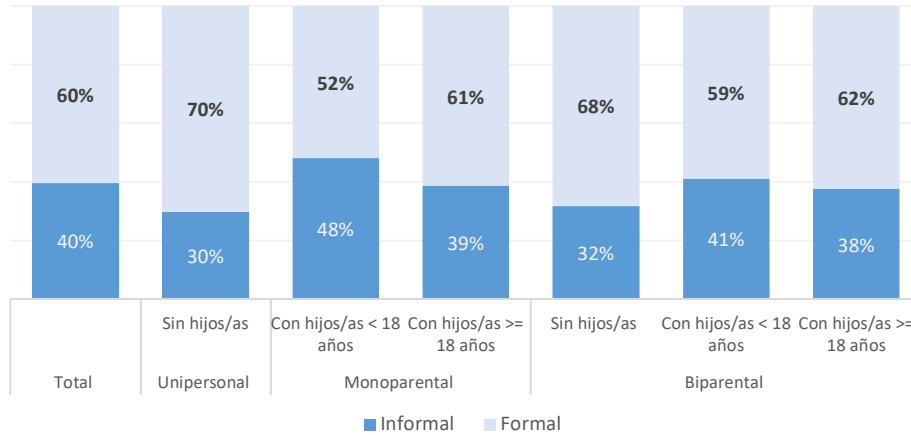
El sector de servicio doméstico a menudo ofrece horarios flexibles y oportunidades de trabajo a tiempo parcial, lo que puede ser atractivo para las madres en hogares monoparentales que necesitan equilibrar el trabajo con sus responsabilidades de cuidado.

Por su parte, las mujeres que no son madres (de hogares unipersonales o biparentales) exhiben mayor porcentaje de ocupación en “otros sectores”. Dentro de esta categoría, que se

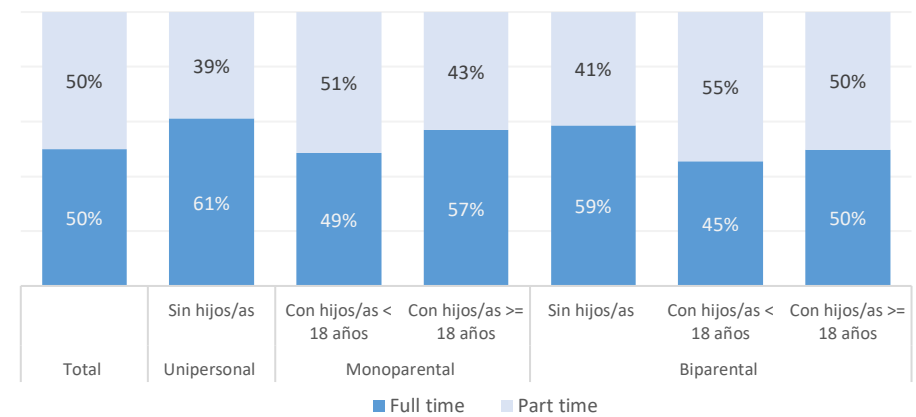
componen de una docena de sectores (principalmente de servicios), las actividades profesionales, científicas y técnicas representan más del 20%.

Gráfico 3. Distribución de las mujeres según características laborales

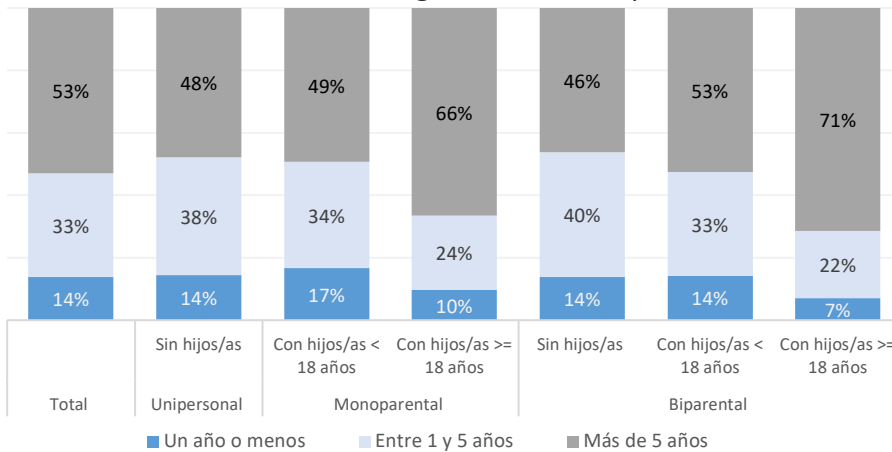
Panel A. Condición de formalidad/informalidad



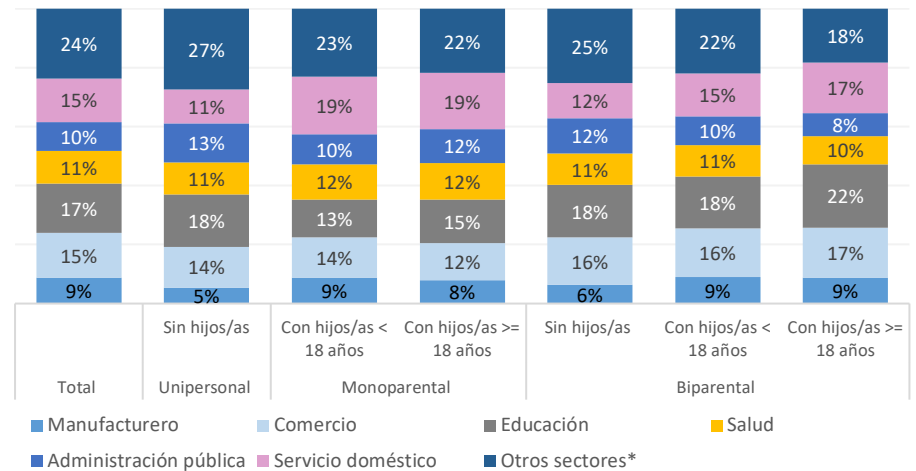
Panel B. Jornada laboral



Panel C. Antigüedad en el empleo



Panel D. Sector económico



“Otros sectores” incluye: Sector primario, Electricidad, gas y agua, Servicios comunitarios, sociales y personales, Construcción, Hoteles y restaurantes, Transporte y almacenamiento, Información y comunicación, Financiero y de seguros, Servicios inmobiliarios, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades administrativas y servicios de apoyo, Arte, entretenimiento y recreación, y otras actividades de servicios ncp. Fuente: elaboración propia en base a EPH (2003-2022).

Análisis en función del salario percibido por hora

El cuadro 1 muestra el salario por hora (a precios de 2022, para eliminar el efecto de la inflación) de las mujeres ocupadas, según las características personales y laborales analizadas precedentemente, la presencia o no de hijos/as en el hogar y el tipo de hogar que habitan.

Con el objetivo de explorar si existen diferencias salariales entre madres y no madres, se exhibe también una columna con la diferencia de salario entre ambos grupos. Esta comparación se efectúa, por un lado, entre las mujeres que habitan hogares unipersonales (columna 1) y las que habitan hogares monoparentales (columna 4) y, por el otro lado, entre las mujeres de hogares biparentales con y sin hijos/as (columnas 6 y 9). El objetivo es concentrarse sólo en las diferencias que surgen al tener o no hijos/as conviviendo en el hogar.

En términos generales, se aprecia que **las madres perciben, en promedio, un menor salario horario que las mujeres sin hijos/as** (las columnas “Diferencia” del Cuadro 1 arrojan valores negativos en la gran mayoría de los casos), aportando evidencia sobre la **existencia de una penalización salarial por maternidad en el mercado laboral**.

Esta penalización es más acentuada cuando se trata de mujeres que no conviven en pareja: **las mujeres de hogares unipersonales son las que perciben el mayor salario horario, en contraposición a las madres de hogares monoparentales que perciben el menor salario**.

A continuación, se analiza el salario horario de los diversos grupos de mujeres para las distintas variables de análisis:

- **Condición de formalidad/informalidad**

En el sector informal, el salario promedio de las madres es menor al de las mujeres sin hijos/as.

En el sector formal, por su parte, esto no se presenta de la misma forma, dado que en los hogares biparentales la diferencia salarial es a favor de las madres.

Aquí surge una cuestión para tener en cuenta al comparar entre madres del sector formal: se aprecia que los salarios de las madres de hijos/as menores de 18 años es mayor al de las madres de hijos/as mayores de edad. Esta situación podría estar explicada por las percepciones relativas al sistema de asignaciones familiares que, al consistir en el pago de una suma mensual por cada menor de 18 años a cargo, incrementa el ingreso de este

grupo. Vale mencionar que dichas asignaciones se pagan a través del recibo de sueldo ya que están vinculadas a la tenencia de empleo formal y se financian mediante aportes o contribuciones realizados por los empleadores y los trabajadores.

- **Nivel educativo**

Nuevamente aquí se encuentran **menores salarios para las madres**, en comparación con las mujeres sin hijos/as. Esta **diferencia** es mayor para mujeres de bajo nivel educativo y **disminuye conforme aumenta el nivel de educación**. En el caso de mujeres que no conviven en pareja, la penalización disminuye (aunque no se revierte) entre mujeres universitarias; mientras que, en el caso de hogares biparentales, la diferencia se inclina a favor de las madres.

- **Tipo de jornada laboral**

En ambos tipos de jornadas (a tiempo completo y parcial), los **salarios promedios más bajos corresponden a las madres**, siendo la diferencia con mujeres sin hijos/as más grande cuando se compara entre mujeres que no viven en pareja.

- **Antigüedad laboral**

En todos los rangos considerados se aprecia que la **maternidad tiene asociado un menor salario promedio**, siendo esta penalización menor entre mujeres que superaron los cinco años de antigüedad.

- **Sector económico**

Con excepción del servicio doméstico, en todos los demás sectores las **madres perciben un menor salario promedio** que las mujeres que no son madres. En particular, en el sector manufacturero es en el que se presenta la mayor penalización salarial.

En resumen, el análisis efectuado muestra que las madres perciben una menor remuneración por su trabajo en el mercado laboral, situación que se presenta de forma muy marcada en mujeres que son la cabeza de hogares monoparentales. Por su parte, las mujeres que viven solas registran en promedio los salarios más altos, seguidas de mujeres que viven en pareja sin hijos/as.

Estos resultados condicen con los encontrados en el “Análisis según características personales y laborales”, en el sentido que las madres de hogares monoparentales (en contraposición a mujeres de hogares unipersonales) registran mayores porcentajes de informalidad laboral,

menor nivel educativo y se encuentran ocupadas en mayor proporción en servicio doméstico, variables asociadas a menores remuneraciones.

El hecho que la maternidad tenga asociado para las mujeres efectos negativos en su trayectoria laboral pone de relieve la imperiosa necesidad de incorporar la perspectiva de género en las distintas instancias de formulación de las políticas públicas.

No hacerlo supone una dinámica de reproducción de la desigualdad en la que las mujeres y en particular las mujeres con hijos/as a cargo, enfrenten una significativa penalización salarial y se vean obligadas a aceptar empleos de baja calidad. La necesidad de contribuir económicamente al hogar, las injustas responsabilidades de cuidado que le son tradicionalmente asignadas, la falta de apoyo externo y también situaciones de discriminación a las que se enfrentan estas mujeres, impactan negativamente en la obtención de herramientas que podrían ayudarlas a romper ese ciclo, como, por ejemplo, una mayor educación.

En otras palabras, estas limitaciones en su trayectoria profesional y en la capacidad de acceder a empleos bien remunerados y de calidad perpetúan el ciclo de desigualdad económica para estas mujeres y sus familias.

Sumado a los conocidos beneficios desde el punto de vista de la equidad, eliminar la penalización por maternidad también trae aparejados beneficios desde un punto de vista económico, al permitir un uso eficiente de los recursos humanos disponibles.

Resulta necesario abordar estas desigualdades estructurales y promover políticas que fomenten la igualdad de género como el apoyo a las responsabilidades de cuidado y la eliminación de la discriminación salarial. Al hacerlo, se puede trabajar hacia la creación de entornos laborales más justos y equitativos que permitan a todas las mujeres, independientemente de su situación familiar, desarrollar su potencial y alcanzar una mayor estabilidad económica.

Cuadro 1. Salario real por hora (a precios de 2022), por tipo de hogar y presencia de hijos/as en el hogar.

	Total	Unipersonal		Monoparental		Diferencia	Biparental				Diferencia
		Sin hijos/as	Con hijos/as <18 años	Con hijos/as >=18 años	Total con hijos/as		Sin hijos/as	Con hijos/as <18 años	Con hijos/as >=18 años	Total con hijos/as	
		(1)	(2)	(3)	(4) = (2) + (3)		(5) = (4) - (1)	(6)	(7)	(8)	
Total	721,0	802,0	658,0	652,0	677,0	-125,0	731,0	765,0	727,0	697,0	-34,0
Condición formalidad/informalidad											
Formal	905,6	921,3	879,2	828,8	865,4	-55,9	895,1	927,7	867,5	918,9	23,9
Informal	434,2	533,2	404,2	415,6	406,3	-126,8	494,8	427,2	407,1	424,6	-70,2
Nivel educativo											
Hasta sec. incompleta	434,5	503,0	421,8	443,3	426,5	-76,5	450,0	428,4	444,8	431,0	-18,9
Sec. completa o Univ. incompleto	645,0	673,2	633,8	636,7	634,5	-38,7	654,2	644,6	628,0	642,4	-11,8
Universitario completo	1.039,8	1.028,7	1.026,0	1.000,8	1.019,3	-9,4	1.010,6	1.057,9	1.034,6	1.054,9	44,3
Tipo de jornada											
Parcial	801,8	912,3	706,8	793,3	725,4	-186,9	865,9	804,1	815,1	805,5	-60,4
Completa	633,8	724,3	589,6	574,9	585,8	-138,5	685,2	631,5	573,7	622,7	-62,5
Antigüedad en el empleo											
Menos de un año	549,2	611,7	463,9	413,4	456,6	-155,1	669,3	545,5	533,2	544,7	-124,6
Entre 1 y 5 años	684,2	798,0	615,2	580,6	609,5	-188,5	765,5	678,4	567,7	668,7	-96,8

Más de 5 años	893,2	966,4	868,5	833,5	857,8	-108,6	899,1	905,7	842,4	894,5	-4,6
Sector económico											
Manufacturero	549,0	710,0	508,0	463,0	498,0	-212,0	618,0	535,0	534,0	534,0	-84,0
Comercio	476,0	546,0	459,0	436,0	454,0	-92,0	548,0	471,0	391,0	460,0	-88,0
Educación	1.042,9	1.076,4	977,3	1.026,7	990,1	-86,3	1.079,5	1.053,5	1.002,8	1.046,0	-33,5
Salud	800,0	840,0	703,0	722,0	708,0	-132,0	855,0	816,0	823,0	817,0	-38,0
Administración pública	951,0	1.014,0	922,0	945,0	927,0	-87,0	987,0	938,0	981,0	944,0	-43,0
Servicio doméstico	406,0	371,0	389,0	400,0	392,0	21,0	411,0	418,0	410,0	417,0	6,0
Otros sectores	732,0	832,0	671,0	681,0	673,0	-159,0	746,0	736,0	684,0	730,0	-16,0

Fuente: elaboración propia en base a EPH (2003-2022).

DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MADRES Y NO MADRES DE DIFERENTES EDADES

En el siguiente cuadro se analiza el salario real por hora (a precios de 2022) para mujeres de diferente edad, agrupándolas de acuerdo con los siguientes rangos etarios: entre 18 y 29 años, entre 30 y 41 y entre 42 y 55 años.

Salario real por hora (a precios de 2022), por tipo de hogar, presencia de hijos/as en el hogar y edad de la mujer.

Total		Unipersonal	Monoparental			Diferencia	Biparental				Diferencia
		Sin hijos/as	Con hijos/as <18 años	Con hijos/as >=18 años	Total con hijos/as		Sin hijos/as	Con hijos/as <18 años	Con hijos/as >=18 años	Total con hijos/as	
		(1)	(2)	(3)	(4) = (2) + (3)		(5) = (4) - (1)	(6)	(7)	(8)	
Total	721,00	802,00	658,00	652,00	677,00	-125,00	731,00	765,00	727,00	697,00	-34,00
18-29 años	599,8	675,8	507,0	711,6	508,3	-167,5	686,9	552,2	650,7	552,4	-134,5
30-41 años	748,7	873,1	646,1	608,7	644,3	-228,7	855,0	752,9	603,6	750,2	-104,9
42-55 años	733,6	818,4	691,3	682,8	687,9	-130,4	746,1	757,3	702,8	741,0	-5,0

Fuente: elaboración propia en base a EPH (2003-2022).

Como se puede observar en el cuadro, ser madre tiene asociado un menor salario horario, para todos los grupos etarios considerados y en los distintos tipos de configuración familiar (las columnas *Diferencias* asumen valores negativos en todos los casos). El menor salario se registra en las mujeres menores de 41 años (comprendidas en los dos primeros rangos etarios considerados). Por su parte, las mujeres de entre 42 y 55 años son las que perciben una menor *penalización*. Si se considera el tipo de hogar que habita la mujer, se aprecia que los mayores efectos negativos sobre el salario se presentan en madres que no conviven en pareja (es decir, de hogares monoparentales), en línea con los resultados encontrados en el análisis general. Estos resultados, que muestran mayor *penalización salarial por maternidad* en mujeres jóvenes, podrían asociarse al momento en que ocurre la maternidad dentro de la trayectoria laboral de la mujer. Es decir, se espera que mujeres de mayor edad hayan acumulado mayor capital humano hasta el nacimiento de su primer hijo/a que les permita compensar, al menos de forma parcial, los efectos negativos sobre su salario.



CONSTRUIMOS PARTICIPACIÓN CIUDADANA



eforo.org.ar

info@eforo.org.ar

Rodríguez Peña 243 (C1020ADE)
CABA - Argentina