

# EL COSTE DEL GÉNERO Y DE LA MATERNIDAD EN EL EMPLEO

Odra Quesada (\*)

Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

## Resumen

Este artículo analiza cómo la convivencia en pareja, la maternidad y la paternidad se asocian con la situación laboral de mujeres y hombres en España. A partir de los microdatos de la *Encuesta de población activa* del segundo trimestre de 2025, se estudian tres dimensiones clave del empleo: participación, intensidad y estabilidad laboral. Los resultados muestran que las brechas de género son reducidas entre parejas sin hijos, pero se amplían notablemente con la maternidad. Tener hijos reduce la probabilidad de empleo de las mujeres y aumenta la parcialidad, mientras que apenas afecta a las de los hombres. Aunque estas desigualdades se han moderado en las últimas dos décadas, siguen siendo cuantitativamente relevantes.

*Palabras clave:* brechas de género, maternidad, empleo, tiempo parcial, mercado laboral.

## Abstract

This paper examines how household circumstances and parenthood are associated with the labor market trajectories of women and men in Spain. Using microdata from the Spanish Labour Force Survey for the second quarter of 2025, it analyzes three key dimensions of employment: participation, intensity, and job stability. Gender gaps are limited among couples without children but widen markedly with motherhood. Having children is associated with lower employment probabilities and higher rates of part-time work among women, while men's labor market outcomes are largely unchanged. Although these inequalities have narrowed over the past two decades, they remain quantitatively significant.

*Keywords:* gender gaps, motherhood, employment, part-time work, labor market.

*JEL classification:* J13, J16, J21.

## I. INTRODUCCIÓN

El avance de las mujeres en el mercado laboral constituye uno de los cambios económicos y sociales más significativos del último medio siglo, en el que la mayoría de los países desarrollados han experimentado al mismo tiempo un incremento en las tasas de participación laboral de las mujeres casadas, con una disminución de las tasas de fecundidad (Boeri y Ours, 2014). La evidencia económica sugiere que la caída de la natalidad podría estar parcialmente relacionada con este aumento de la participación femenina en el mercado laboral. Paralelamente, en España

se han producido importantes transformaciones en las decisiones familiares: un retraso en la edad para contraer matrimonio y en la primera maternidad, así como un creciente número de parejas que optan por no tener hijos (Legazpe, 2015).

Estos fenómenos sociodemográficos han ido acompañados de un creciente interés académico por las cuestiones de género en el ámbito económico, cuyo reconocimiento culminó con la concesión del Premio Nobel de Economía en 2023 a Claudia Goldin, por su trabajo pionero en la comprensión de la evolución de la participación laboral femenina a lo largo de la historia. Asimismo, la investigación en economía de género ha avanzado de forma notable

en el análisis de los efectos de la maternidad y la paternidad sobre el comportamiento laboral de ambos progenitores, lo que ha contribuido a una mejor comprensión de las barreras a las que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. Dicho progreso en el campo ha permitido identificar el papel de las madres como principales cuidadoras como uno de los mayores obstáculos para su participación sostenida en el empleo y, especialmente, para su acceso y permanencia en ocupaciones altamente remuneradas, pero que requieren una elevada dedicación de tiempo (Olivetti *et al.*, 2024).

La brecha de género en el empleo se amplía considerablemente cuando se considera la presencia de hijos en el hogar. Tras el nacimiento de un hijo, las familias suelen adoptar estrategias diferenciadas por género para conciliar las responsabilidades familiares y laborales. Si bien tanto la madre como el padre aumentan sus horas totales de trabajo (remuneradas y no remuneradas), la reasignación del tiempo difiere significativamente entre ambos progenitores (Rapoport *et al.*, 2011; Sofer y Rizavi, 2009). Los hombres tienden a incrementar el tiempo dedicado al trabajo remunerado y ven aumentadas sus perspectivas de empleo, mientras que las mujeres reducen su tiempo de trabajo remunerado o incluso abandonan el mercado laboral, lo que implica un aumento del trabajo no remunerado y una reducción de sus oportunidades laborales.

La maternidad se reconoce desde hace tiempo como una de las principales causas de desigualdad de género en el mercado laboral. Numerosos estudios han analizado el impacto de tener hijos en los ingresos de las mujeres. La penalización por hijos supone alrededor de un 20 por 100 de los ingresos de las mujeres en Dinamarca (Kleven *et al.*, 2019b) y esta es aún mayor en países como Suecia, Estados Unidos y Alemania, donde la penalización es del 32 por 100, 30 por 100 y 60 por 100, respectivamente (Angelov *et al.*, 2016; Kleven *et al.*, 2019a).

Esta penalización laboral de la maternidad se manifiesta con particular intensidad en España. De Quinto *et al.* (2021) estiman que la llegada del primer hijo reduce los ingresos laborales de las mujeres en un 11 por 100 durante el primer año tras el

nacimiento, mientras los ingresos de los hombres apenas se ven afectados por la paternidad. Sin embargo, a largo plazo, dicha penalización por hijo es similar en magnitud al impacto en los demás países europeos, lo que supone una reducción de hasta el 28 por 100 en los ingresos de las madres, atribuible a una reducción del empleo y un desplazamiento hacia ocupaciones más flexibles, incluyendo trabajos a tiempo parcial. Este impacto de la maternidad a largo plazo es menor que el observado en Reino Unido, Estados Unidos, Alemania y Austria. Los resultados obtenidos por De Quinto *et al.* (2021) utilizando la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)* son consistentes con los encontrados por Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2022) usando los ingresos reportados en la *Encuesta de condiciones de Vida (ECV)*, lo que refuerza la solidez de estos hallazgos.

Partiendo de la amplia evidencia sobre la penalización laboral de la maternidad en empleo, calidad del puesto y horas trabajadas, resulta de especial interés analizar también si existe una previa penalización por vivir en pareja aunque no haya hijos. Este análisis cobra especial relevancia dado que las parejas que deciden no tener hijos exhiben una tendencia creciente en los países desarrollados. Este artículo tiene como objetivo principal describir y estimar la relación que existe entre tres estados de las trayectorias de convivencia (soltería, convivencia en pareja y convivencia en pareja con hijos) y tres dimensiones clave del mercado laboral, como son la participación laboral, intensidad (tiempo parcial) y estabilidad (temporalidad) de las mujeres y hombres en España, explorando la relación bidireccional entre la situación laboral y la situación familiar.

Específicamente, este artículo responde a las siguientes preguntas: ¿Existen diferencias laborales entre mujeres y hombres antes de la pareja? ¿Cómo se relaciona la participación laboral con la convivencia en pareja? ¿Qué papel juegan las responsabilidades familiares y qué relación tienen con la decisión de trabajar y cuánto hacerlo? ¿Cómo han evolucionado las brechas de género a lo largo del tiempo? Para responder a estas preguntas, se utilizan los datos del segundo trimestre de 2025 de la *Encuesta de población activa (EPA)* y se estima una serie de modelos probit con selección, lo cual

permite controlar por el sesgo de selección y obtener unos estimadores consistentes en las ecuaciones de resultados (probabilidad de empleo a tiempo parcial y probabilidad de tener un contrato temporal).

Este trabajo persigue tres objetivos. En primer lugar, se analiza cómo se relacionan la convivencia en pareja y la presencia de hijos con las diferencias en la situación laboral de mujeres y hombres. En segundo lugar, se estudia la influencia de las responsabilidades familiares tanto en la participación como en la intensidad y calidad de la relación laboral, cuantificando las diferencias de género asociadas. En tercer lugar, se comparan las brechas de género actuales con las observadas en los años 2007, 2015 y 2019. Para alcanzar estos objetivos, el análisis comienza presentando las brechas laborales entre mujeres y hombres de forma descriptiva, identificando en qué momento de la trayectoria vital dichas brechas se amplían o reducen. A continuación, se estiman las probabilidades de empleo y se analizan los determinantes de la participación y de la calidad del empleo según la situación vital de los individuos, calculando efectos marginales para cuantificar el papel del género. Finalmente, se examina la evolución temporal de estas brechas laborales en España.

El análisis llevado a cabo en este trabajo no busca establecer causalidad, sino exponer la situación actual en términos de desigualdad de género en el mercado laboral español y analizar qué factores están asociados con esas diferencias. De Quinto *et al.* (2021) identifican la diferencia en la intensidad del empleo (tanto en horas como en meses trabajados) como uno de los factores más relevantes para explicar la brecha salarial de género que se produce tras el nacimiento del primer hijo y su evolución a lo largo del tiempo. Dicha desventaja salarial se debe en parte a la acumulación relativamente más lenta de experiencia laboral al trabajar a tiempo parcial, lo que persiste incluso si estas mujeres vuelven posteriormente al trabajo a tiempo completo (Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2011). Por tanto, la contribución de este trabajo es documentar brechas y cuantificar diferencias para orientar el diseño de políticas que reduzcan la desigualdad en el acceso al empleo, las horas trabajadas y la temporalidad.

Al mitigar estas disparidades se podrá avanzar, a su vez, en la reducción de la brecha salarial derivada de ellas.

Este informe se organiza de la siguiente manera. En la sección segunda, se contextualiza brevemente la situación de la mujer en el mercado laboral en España, su relación con la natalidad y las diferencias de género en las tareas domésticas y cuidados. En la tercera sección se introducen y comentan los datos utilizados en este estudio, así como las submuestras utilizadas posteriormente en el análisis. En la sección cuarta, se describen en detalle las brechas de género en el mercado laboral dependiendo de las responsabilidades familiares. La sección quinta presenta la cuantificación de cómo dichas brechas laborales se relacionan con la convivencia en pareja, la maternidad y la paternidad. La sexta sección analiza la evolución de las brechas de género en el mercado laboral en distintos periodos de tiempo. La sección séptima concluye el estudio con una breve discusión.

## II. CONTEXTO Y TENDENCIAS GENERALES DEL EMPLEO FEMENINO

La teoría económica sugiere que a lo largo de la historia ha existido una relación negativa entre ingresos y fertilidad (Doepke *et al.*, 2023) (1). El trabajo seminal de Moffitt (1984) establece una relación simultánea entre la evolución de los salarios, la participación en la fuerza laboral y la fertilidad. En su modelo, el efecto negativo de los hijos en la participación y los salarios de las madres refleja tanto el tiempo que implica criar a los hijos como la pérdida de experiencia real en el mercado laboral. Por otro lado, los efectos de los hijos pueden ser previos a la maternidad vía anticipación. Adda *et al.* (2017) establecen una relación entre los planes de fertilidad, el capital humano y las elecciones profesionales de las mujeres antes del parto. Sin embargo, sus resultados reflejan unos efectos de anticipación de la maternidad relativamente pequeños, lo que es consistente con los datos obtenidos a partir de encuestas en las que las mujeres subestimaban sistemáticamente los efectos de la fertilidad prevista en su participación en el mercado laboral (Kuziemko *et al.*, 2018).

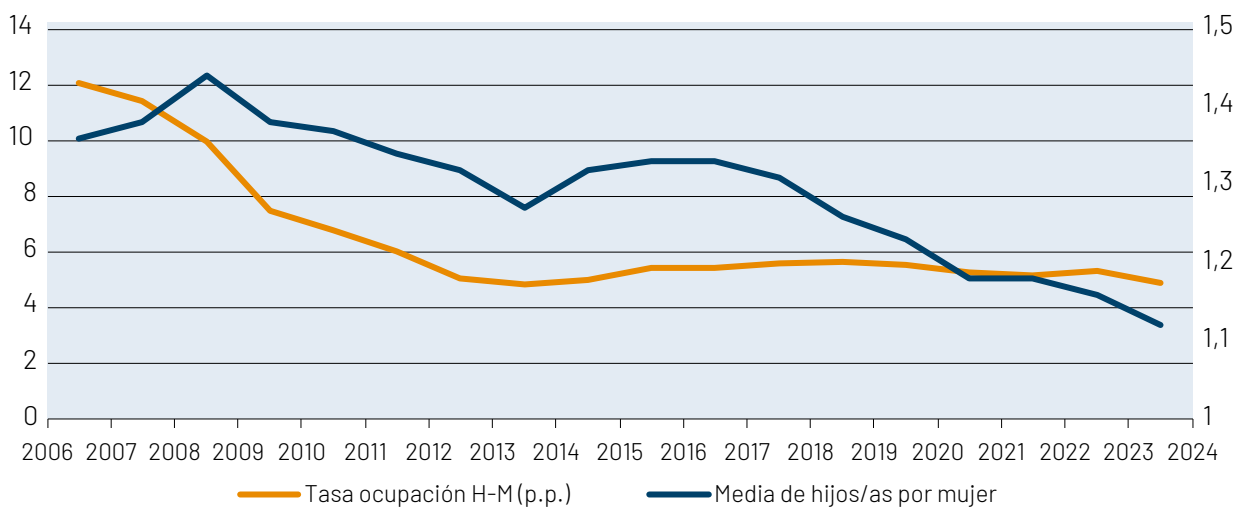
La evidencia empírica reciente respalda las predicciones de la teoría económica de la familia: cuando aumentan la educación y los salarios de las mujeres, sube la oferta de trabajo de las mujeres y cae la fecundidad. Esta relación revela que el coste de oportunidad de tener un hijo cuando se es joven no solo se debe a los salarios perdidos en esta etapa, sino también a una menor acumulación de capital humano debido a las oportunidades profesionales perdidas (Doepke et al., 2023). Por tanto, si los rendimientos de la experiencia y la educación son elevados, las mujeres pueden preferir posponer la maternidad hasta edades más avanzadas e invertir en su carrera profesional.

Sin embargo, este vínculo entre participación y fecundidad ha ido cambiando a lo largo del tiempo entre países, con países que presentan unas altas tasas de participación femenina en el mercado laboral y que al mismo tiempo presentan unas altas tasas de fertilidad. Se cree que este cambio en la correlación está relacionado con permisos parentales más generosos, una mayor disponibilidad de servicios de cuidado infantil y mayores oportunidades

de horarios flexibles y empleo a tiempo parcial (Boeri y Ours, 2014).

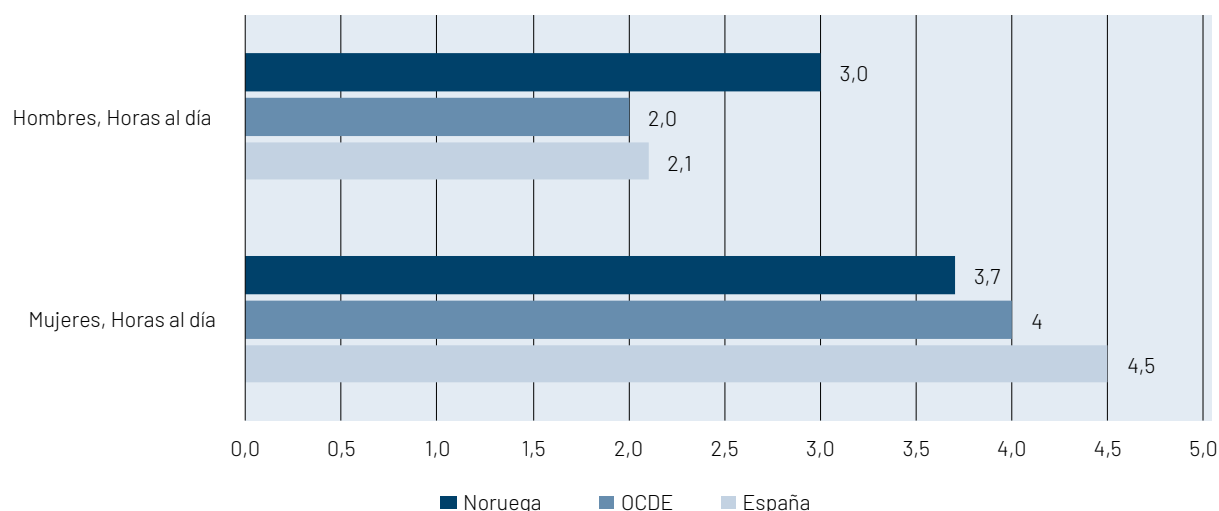
En España, el avance en la participación laboral femenina se ha acompañado de un retraso del calendario familiar, con una menor tasa de nupcialidad y más tardía, reflejando cómo las decisiones laborales condicionan la formación de hogares (Legazpe, 2015). Además, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado drásticamente en el último medio siglo, partiendo de un nivel de empleo que apenas alcanzaba el 25 por 100 en el año 1977 (Guner et al., 2014), mientras que la fertilidad ha ido paulatinamente disminuyendo, al igual que en la mayoría de los países desarrollados. Como se puede observar en el gráfico 1, estos mecanismos se aprecian en dos series que evolucionan en la misma dirección. Por un lado, la brecha de ocupación entre hombres y mujeres (H-M, en puntos porcentuales) se reduce de 12 a 5 puntos porcentuales (p. p.), con una caída destacable tras la Gran Recesión, impulsada por una reducción en el empleo de los hombres (debida a los sectores afectados) con la consiguiente

GRÁFICO 1  
EVOLUCIÓN EN LAS DIFERENCIAS DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN (H-M) Y MEDIA DE HIJOS POR MUJER



Nota: Se muestra la brecha en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres (eje izquierdo) y el número medio de hijos por mujer (eje derecho).  
Fuentes: Elaboración propia a partir de datos del INE (Encuesta de población activa y Movimiento natural de la población) para los años 2006 a 2023.

GRÁFICO 2  
TIEMPO DIARIO DEDICADO AL CUIDADO NO REMUNERADO Y A LAS TAREAS DOMÉSTICAS



Nota: Se muestran en el gráfico los datos de Noruega, la media de la OCDE y España.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las comparativas de uso del tiempo armonizadas (OCDE, Gender, Institutions and Development Database, GID-DB) para el año 2023.

entrada de las mujeres al mercado laboral, y una posterior estabilización.

Por otro lado, la fecundidad media por mujer desciende desde valores próximos a 1,3 a 1,1 en el mismo período, al mismo tiempo que la edad media de maternidad también se retrasa de 30,9 años en 2006 a 32,6 en 2023.

En conjunto, la evidencia indica que, en un contexto de mayor participación femenina, el retraso y la reducción de la fecundidad se mantienen como rasgos estructurales del ciclo vital en España, en línea con la literatura teórica y empírica. A medida que aumenta el coste de oportunidad del tiempo de las mujeres, se reordenan las decisiones de entrada y permanencia en el empleo y se posponen, e incluso se reducen, las trayectorias reproductivas.

Existe una relación directa entre la división desigual del trabajo no remunerado y la situación laboral. Samtleben y Müller (2022) muestran que reducir y redistribuir las cargas de cuidados y tareas domésticas en las parejas mejora la igualdad de género en la participación, el tipo de empleo y

las horas trabajadas. Campaña *et al.* (2023) documentan brechas persistentes en tiempo dedicado a trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, con heterogeneidad por país, y señalan que la disponibilidad de servicios de atención infantil y las normas sociales explican gran parte de esas diferencias. En los países nórdicos, donde coexisten una gran oferta de centros de educación infantil y unos permisos de maternidad generosos, las altas tasas de fertilidad coinciden con altas tasas de empleo femenino.

Algunos países europeos tienen menos éxito que otros en la implantación de políticas destinadas a facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral. En los países del sur de Europa, donde estas prestaciones son menos generosas, las bajas tasas de fertilidad coinciden con bajas tasas de empleo femenino. En cierta medida, la correlación positiva está impulsada por Italia, Grecia, Polonia y España, que combinan una baja tasa de empleo de las mujeres en edad de trabajar con una baja tasa de fertilidad. No obstante, en las últimas décadas, esta evolución ha presentado una ligera correlación positiva entre la fertilidad y las tasas

de empleo femenino impulsada por la adopción de dichas políticas (Boeri y Ours, 2014).

La evidencia que analiza el uso del tiempo por parte de los padres y madres en países desarrollados revela que las madres dedican más tiempo al cuidado de los hijos que los padres y que esta diferencia de género persiste, incluso condicionada por la misma situación en el mercado laboral (Doepke *et al.*, 2023). El gráfico 2 muestra que el trabajo no remunerado (tareas domésticas y cuidados) recae de forma muy desigual por género: en España, las mujeres dedican 4,5 horas/día frente a 2,1 horas/día los hombres. En otras palabras, las mujeres destinan el doble de horas diarias que los hombres en tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, lo que, en términos de una jornada completa, equivaldría a un 20 por 100 de trabajo remunerado.

Además, se puede observar en el gráfico 2 que la brecha en España (2,4 horas) se encuentra levemente por encima de la brecha media de la OCDE (2,0 horas) y a su vez a mucha distancia de la media de Noruega, donde la división del tiempo dedicado a estas tareas está repartida de manera más equilibrada entre mujeres y hombres (reduciendo la brecha hasta las 0,7 horas).

La desigualdad en el cuidado no remunerado se considera el "eslabón perdido" que explica brechas de empleo, parcialidad y brechas salariales (OECD, 2025). Esta sobrecarga de tiempo invertido por las mujeres limita su disponibilidad para el empleo y les empuja a ajustes en el margen intensivo, lo que motiva el análisis econométrico que compara las probabilidades de parcialidad por género y situación familiar de la sección quinta.

### III. DATOS

Este artículo analiza cómo los diferentes tipos de convivencia y la maternidad y paternidad están asociados a diferencias en la situación laboral de hombres y mujeres, en términos de empleo, tiempo parcial y temporalidad. Para ello, se utilizan los microdatos de la *Encuesta de población activa (EPA)* del segundo trimestre de 2025 (2). La encuesta es realizada por el Instituto Nacional de Estadística

(INE) con una periodicidad trimestral y va dirigida a viviendas familiares. Su principal función es la de obtener datos de la fuerza laboral y de sus distintas categorías, tanto dentro (población ocupada y parada) como fuera del mercado laboral (población inactiva). En la EPA del segundo trimestre de 2025 se encuestaron 50.648 hogares con un total de 120.670 individuos, de los cuales un 14 por 100 son menores de 16 años, un 51,8 por 100 son mujeres y un 72,4 por 100 se encuentran empleados en la semana de referencia (teniendo en cuenta a aquellos en edad de trabajar, 16-64 años).

Dados los objetivos de este informe, la EPA constituye la base de datos más apropiada, ya que ofrece información detallada tanto sobre las características laborales individuales como sobre la composición y relaciones dentro del hogar. En concreto, la EPA permite observar, para cada persona, características demográficas, como la provincia de residencia, la edad, el estado civil, la relación con los demás miembros del hogar, el sexo, el nivel educativo y otra información relativa al hogar, así como características de fertilidad como el número de hijos y sus características demográficas. Incluye también características laborales como la situación de actividad, tipo de contrato, jornada laboral, ocupación, sector, horas trabajadas y nivel educativo, entre otras variables clave para el análisis del empleo.

Es de especial importancia que la estructura del cuestionario permita la identificación de los vínculos familiares dentro del hogar, lo que posibilita asignar a cada individuo los hijos con los que convive y sus edades y, por tanto, distinguir entre personas solteras, parejas sin hijos y parejas con hijos según su edad. Esta riqueza de información hace posible analizar de manera conjunta los resultados laborales y familiares, así como estudiar en qué medida la presencia de hijos se asocia a diferencias en la participación y las condiciones de empleo entre mujeres y hombres.

Con el fin de analizar cómo difiere la relación entre la convivencia en pareja y la tenencia de hijos con la situación laboral entre hombres y mujeres, el análisis se centra en personas en edad laboral (de 16 años a 64 años), utilizando como unidad de

análisis al individuo. La muestra se divide en tres grandes grupos: por un lado, personas solteras (conviviendo con otros o solas) y, por otro, parejas con y sin hijos. Esta clasificación permitirá estimar las diferencias en la participación, intensidad laboral y calidad del empleo a lo largo de las distintas etapas de la trayectoria de convivencia, identificando en qué momento se forman y cuándo se amplían las brechas de género.

## 1. Submuestras

La primera submuestra incluye a personas solteras que residen con sus padres, con otras personas o en hogares unipersonales. Al imponer la condición de no tener hijos en el hogar, la muestra elimina a las familias monoparentales. Para este grupo se establece un criterio de edad diferenciado por género: hombres de 16 a 44 años y mujeres de 16 a 39 años, este último por motivos de fertilidad (3). Además, se elimina a todas aquellas personas inactivas que no se encuentran empleadas argumentando razones formativas. Esta categoría proporciona la referencia de soltería para comparar con las situaciones de convivencia en pareja y se compone de población joven, lo que debe tenerse en cuenta al interpretar resultados descriptivos relacionados con la jornada laboral y con el tipo de contrato, ya que estas características estarán estrechamente vinculadas con la edad.

La segunda submuestra comprende personas que conviven con su pareja sin hijos, definida por hogares compuestos por dos personas sin otros convivientes, y se mantiene el criterio de límite de edad diferenciado por género. Las parejas que conviven se identifican mediante el enlace mutuo de "cónyuge/pareja" declarado por ambos miembros. Dados los objetivos de este trabajo, la definición de "parejas" se refiere exclusivamente a parejas heterosexuales que conviven en el mismo hogar (4).

Finalmente, la tercera submuestra incluye personas que conviven con su pareja y tienen hijos conviviendo en el hogar. En este caso, los progenitores tienen entre 16 y 64 años y se clasifican según la edad del hijo menor en tres grupos: de 0 a

4 años para la primera infancia, de 5 a 15 años para la edad escolar obligatoria y de 16 a 29 años para la adolescencia y juventud. La presencia de hijos se establece a partir de los vínculos declarados por la persona de referencia dentro del hogar. Cuando existen varios hijos, se asigna a los progenitores la edad del hijo menor. Dado que partimos de la hipótesis de que la tenencia de hijos puede asociarse a un menor nivel de empleo y/o a condiciones laborales menos estables, como una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial o temporal, y un menor número de horas trabajadas, asumimos que los hijos requieren tiempo y que dedicar más tiempo a su cuidado implica menos tiempo disponible para el trabajo remunerado. Por este motivo, se considera que los hijos mayores de 30 años ya no demandan atención parental directa y, por tanto, se excluyen de este análisis.

## IV. BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

En esta sección documentamos las brechas de género en tres dimensiones del mercado laboral: i) la distribución por situación laboral (ocupación, desempleo e inactividad); ii) la intensidad del empleo medida por la parcialidad; y iii) la calidad del empleo medida a través de la temporalidad.

### 1. Brechas de género en la participación laboral

Como se observa en el gráfico 3, la situación de convivencia y la estructura del hogar se asocian con cambios claros en la participación laboral. Antes de independizarse (hombres viviendo con sus padres), el nivel de empleo es relativamente bajo (72 por 100) y los niveles de desempleo e inactividad alcanzan su máximo a lo largo de todas las etapas de convivencia (15 por 100 y 12 por 100, respectivamente).

Entre quienes comparten piso, la tasa de empleo es 4 p.p. superior a la de quienes aún no se han independizado de sus padres, acompañada de descensos tanto del desempleo como de la inactividad. Al vivir solos, el empleo aumenta en 11 p.p. adicionales. El máximo se observa cuando

los hombres conviven con su pareja sin hijos: la tasa de empleo alcanza el 92 por 100, con mínimos de desempleo (5 por 100) e inactividad (3 por 100). Vivir solos supone un aumento de 5 p.p., lo que sugiere una relación positiva entre convivencia en pareja y empleo de los hombres.

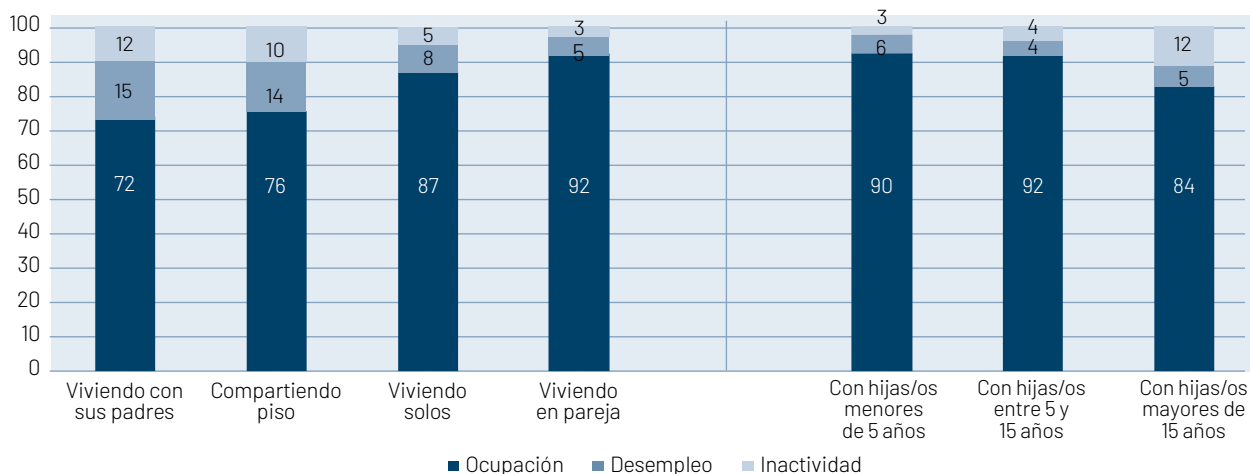
Por otro lado, la llegada de hijos no altera la elevada presencia en el empleo de los hombres que viven en pareja: con hijos menores de 5 años, el empleo se mantiene en torno al 90 por 100, y entre 5 y 15 años en torno al 92 por 100, con unos niveles de desempleo e inactividad residuales. Solo cuando los hijos superan los 15 años aparece un ligero repunte de la inactividad y desciende el tiempo completo (82 por 100), aunque sigue siendo la categoría dominante. Ser padres parece no variar este rasgo central, salvo un pequeño aumento de la inactividad cuando los hijos son mayores, lo que podría atribuirse a la composición del hogar, donde la edad media de los padres cuyos hijos tienen entre 15 y 29 años es más alta.

Sin embargo, esta disparidad se intensifica aún más al analizar la presencia de hijos en el hogar, donde la conciliación entre la vida laboral y familiar

impacta desproporcionadamente la trayectoria profesional femenina. Como puede verse en el gráfico 4, la distribución de la situación laboral a lo largo de los tipos de convivencia contrasta con la descrita para los hombres en el gráfico 3. Cuando las mujeres no tienen hijos, presentan menor nivel de empleo que los hombres, tanto antes como después de tener hijos. Cuando se observa a aquellas mujeres que viven solas, estas presentan el mismo nivel de empleo que los hombres que viven solos. No obstante, las que viven en pareja ya se quedan atrás con respecto a los hombres en la misma situación, creando una brecha de 4 p.p. Por otro lado, las mujeres presentan niveles más altos de inactividad y desempleo, aunque las diferencias con respecto a los hombres no son de gran magnitud.

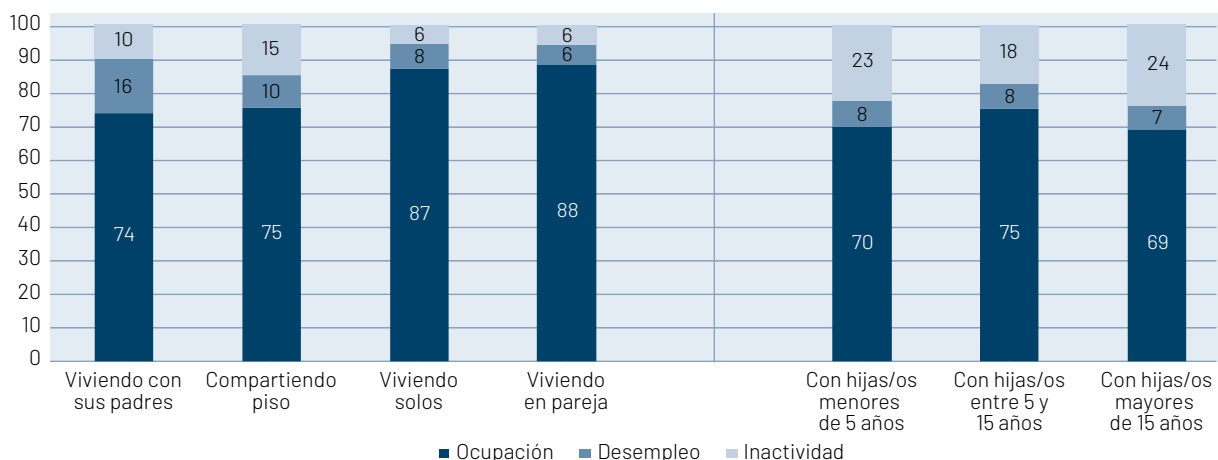
La situación se agrava con la maternidad. Entre las parejas con hijos, el nivel de empleo de las mujeres cae a 70 por 100 (una reducción de 18 p.p. con respecto a las que viven en pareja sin hijos, mientras que los hombres experimentan una reducción de 2 p.p.), mientras que en hombres se mantiene cercano al 90 por 100. Al mismo tiempo, la inactividad sube hasta 23-24 por 100 (en hombres, apenas

**GRÁFICO 3**  
**PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN LA ESTRUCTURA DEL HOGAR - HOMBRES**  
En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (2T 2025).

GRÁFICO 4  
PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN LA ESTRUCTURA DEL HOGAR – MUJERES  
En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (2T 2025).

3–6 por 100). Es decir, con hijos pequeños o en edad escolar, las mujeres sustituyen empleo por inactividad, mientras que los hombres apenas modifican su patrón laboral. Las transiciones de convivencia elevan el empleo tanto en mujeres como en hombres, pero la presencia de hijos reconfigura la participación laboral de las mujeres, con un aumento de la inactividad que apenas altera la de los hombres. Cuando comparamos madres con padres, las brechas de empleo experimentan un incremento considerable que se reduce cuanto mayores son los hijos (de 20 p.p. a 15 p.p.).

Si bien se trata de un análisis descriptivo, más adelante se profundiza una vez se tienen en cuenta otra serie de características. Pero antes se presentan también a nivel descriptivo las brechas en calidad del empleo.

## 2. Brechas de género en la intensidad laboral y estabilidad

### *Brechas de género en la intensidad laboral*

Los roles de género pueden determinar patrones de empleo en términos de horas trabajadas (Ayllón y Carralero, 2025). En contextos tradicio-

nales, las mujeres tienden a ajustar su jornada para compatibilizar cuidados y tareas domésticas, mientras que los hombres suelen recurrir al tiempo parcial por motivos de estudio, formación o condiciones adversas del mercado laboral (Beham *et al.*, 2019). Estos han sido históricamente considerados el sustento de la familia, manteniendo una participación laboral estable a lo largo de la historia. Además, se ven menos influenciados por los cambios en las normas sociales y las de género, que tienen poco efecto en su empleo o en sus horas de trabajo (Lietzmann y Frodermann, 2023).

Como puede verse en el gráfico 5, la intensidad laboral difiere claramente por género a lo largo de las distintas situaciones de convivencia. Entre los hombres, el tiempo completo es mayoritario desde etapas tempranas (81 por 100 viviendo con los padres) y aumenta entre aquellos que se han independizado de sus padres y entre los que viven en pareja (94–95 por 100). Con la paternidad se intensifica aún más (según la edad de los hijos, entre un 96 por 100 y un 98 por 100), mientras que el tiempo parcial cae a niveles residuales (2–4 por 100). En el caso de las mujeres, son las que viven solas y en pareja las que presentan un mayor nivel de empleo a jornada completa (un 85 por 100 y 87 por 100, respectivamente), lo que se traduce

en una reducción de las brechas de género entre hombres y mujeres hasta los 7 p.p. Entre aquellas que son madres de menores de 5 años, el empleo a jornada completa cae hasta el 75 por 100, recuperándose parcialmente para aquellas con hijos que son mayores de 15 años (82 por 100), sin alcanzar, en ningún caso, los elevados niveles de jornada completa de los hombres con hijos.

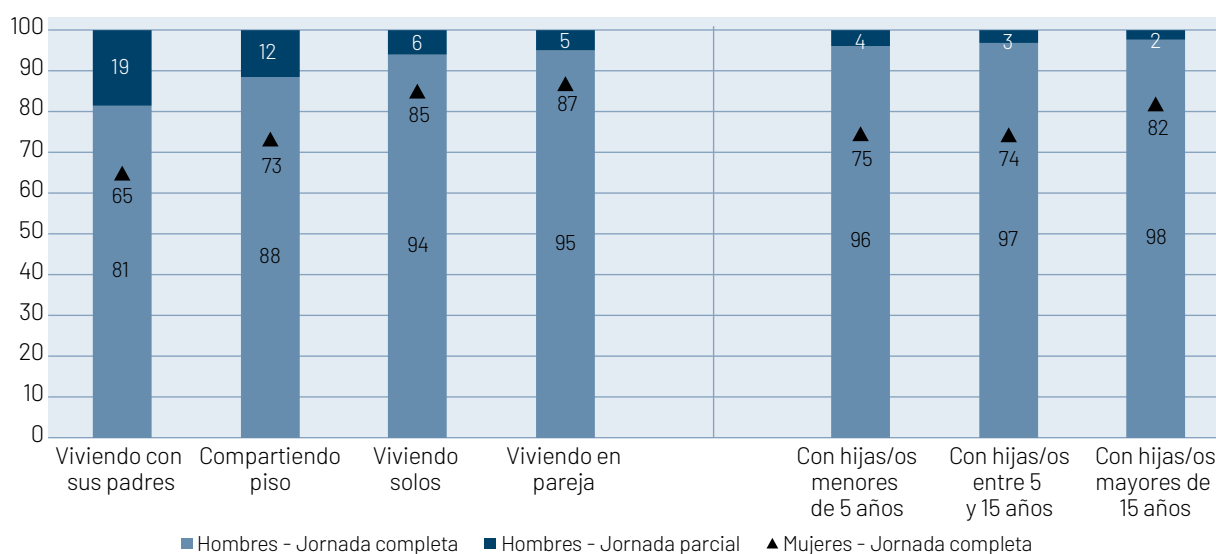
Conviene destacar que aunque las mujeres experimenten una recuperación en las horas trabajadas a través de la jornada completa cuando sus hijos son mayores, estas solo llegan a alcanzar el nivel de jornada completa equivalente al que presentan los hombres cuando aún no se han independizado del hogar de sus padres (82 por 100). En concreto, la paternidad refuerza la jornada completa de los hombres, mientras que la maternidad desplaza a parte de las mujeres fuera de la jornada completa (hacia parcialidad o la inactividad). Las diferencias en la organización del tiempo de cuidados, asignadas de forma desigual por normas y expectativas de género, se traducen directamente en divergencias de intensidad laboral por sexo (Ayllón y Carralero, 2025).

En España, una parte significativa del empleo a tiempo parcial femenino es involuntario, a diferencia de otros países europeos donde constituye una elección, lo que denota una carencia de oportunidades laborales flexibles con condiciones favorables. En concreto, un 43 por 100 de las mujeres que se encuentran empleadas a tiempo parcial en nuestra muestra completa declaran como primer motivo por el que trabajan en esta jornada “no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa”, lo que revela el carácter involuntario del empleo a tiempo parcial. Por el contrario, el motivo “responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares” alcanza solo un 18 por 100. Por otro lado, las preferencias reveladas de las mujeres no se encuentran relacionadas con una mayor aversión a las jornadas laborales más largas que los hombres (Gorjón *et al.*, 2025), por lo que el carácter involuntario del empleo a tiempo parcial parece comprobarse como un motivo más relevante en su incidencia que el cuidado de los hijos.

La segregación ocupacional es considerada un factor relevante que contribuye al aumento de la brecha de género en el empleo. Aunque esta segregación

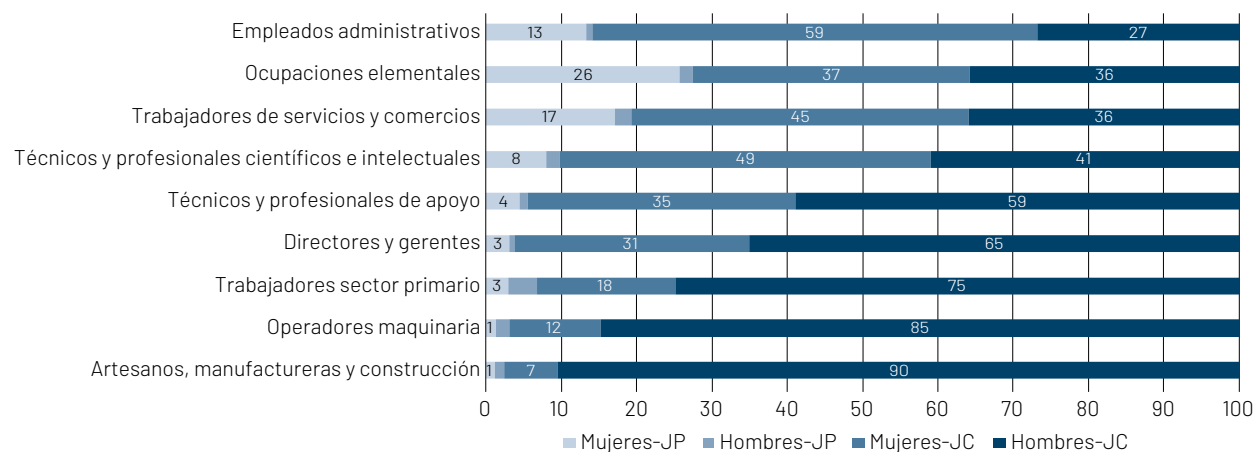
GRÁFICO 5  
PARCIALIDAD SEGÚN TIPO DE CONVIVENCIA Y GÉNERO

En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (2T 2025).

GRÁFICO 6  
SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO - PAREJAS CON HIJOS



Nota: Para la clasificación de ocupaciones se utilizan los códigos CNO 2011 a un dígito de desagregación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (2T 2025).

se ha reducido a lo largo de la historia, el descenso se ha ralentizado en las últimas décadas (Blau *et al.*, 2024). Este estancamiento coexiste con repuntes recientes en varios países, compatibles con un efecto de composición: muchas de las mujeres que se incorporan hoy al mercado laboral entran en sectores y ocupaciones ya feminizados o dejan de acceder a ámbitos tradicionalmente masculinizados, lo que aumenta de nuevo la incidencia de la segregación (Eurostat, 2009).

Si la parcialidad difiere dependiendo de los empleos que desempeñen mujeres y hombres, la desagregación por ocupaciones permite distinguir las diferencias en composición dentro de cada ocupación. En el gráfico 6 se puede observar una clara segregación ocupacional por género cuando los individuos tienen hijos. En primer lugar, las mujeres con hijos se encuentran concentradas principalmente en tres ocupaciones: empleos administrativos y de oficina, empleos como profesionales científicos e intelectuales y empleos de atención al público en comercios y servicios. Presentan una mayor incidencia de parcialidad en comparación con los hombres con hijos. En España, esta segregación se considera el factor principal que explica la brecha de género en el empleo a tiempo parcial y

se estima que la brecha se reduce a la mitad cuando se compara a hombres y mujeres dentro de la misma ocupación y sector (Gorjón *et al.*, 2025).

Asimismo, el gráfico 6 muestra que la distribución ocupacional difiere de forma marcada entre mujeres y hombres y que, dentro de cada ocupación, también varía la intensidad (parcial vs. completa). En las ocupaciones con mayor presencia femenina se observa una proporción elevada de empleo a jornada completa, si bien coexiste con una alta incidencia de parcialidad. Los hombres, sin embargo, aunque se encuentren empleados en una ocupación feminizada, su participación en la misma es mediante la jornada completa. Por el contrario, en ocupaciones masculinizadas, como artesanos, manufacturas y construcción, operadores de maquinaria y sector primario, casi la totalidad del empleo masculino es a jornada completa, mientras que la presencia femenina es reducida y localizada en jornada parcial.

En las ocupaciones más cualificadas (técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y técnicos de apoyo) predomina la jornada completa tanto en hombres como en mujeres, aunque sigue apreciándose mayor jornada parcial femenina que

masculina. Se pueden extraer varias lecciones. La segregación horizontal por ocupaciones sigue siendo alta: mujeres y hombres se reparten de forma desigual. Segundo, condicional a estar en la misma ocupación, persiste una brecha en la parcialidad.

Cabe destacar que la reasignación de talento entre ocupaciones más abiertas a las mujeres se asocia con mejoras de eficiencia agregada, lo que subraya el coste económico de mantener barreras ocupacionales de género (Hsieh *et al.*, 2019).

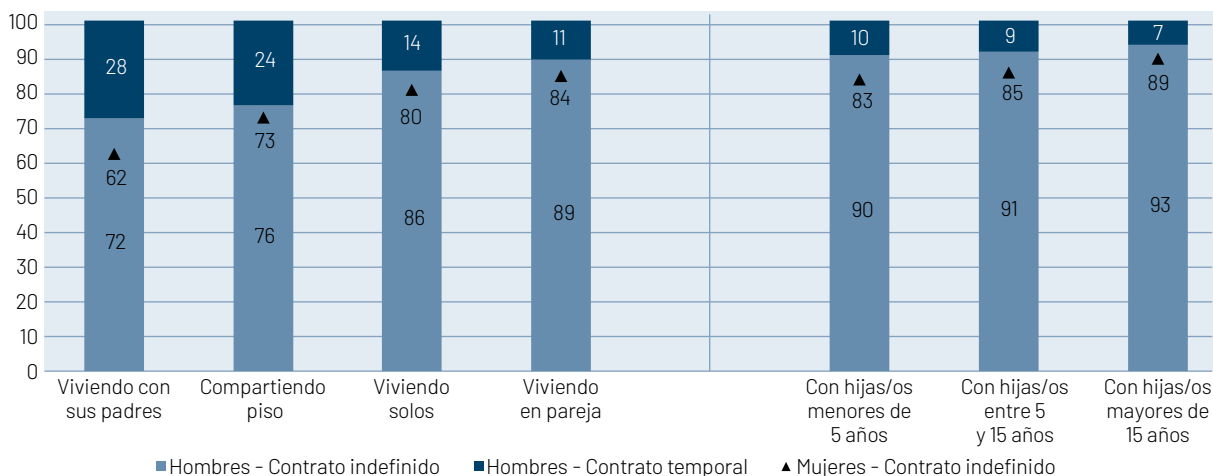
*Brechas de género en la estabilidad laboral*

El análisis de la temporalidad según la situación familiar y la presencia de hijos revela patrones importantes sobre la calidad del empleo femenino. La desigualdad de género en el mercado laboral español se agrava entre las personas con hijos, donde las mujeres presentan mayores probabilidades de desempleo, trabajo a tiempo parcial o contratos temporales (Hupkau y Ruiz-Valenzuela, 2022). Como muestra el gráfico 7, la temporalidad es elevada en las primeras etapas de transición a la vida adulta y desciende con la independización y la formación de parejas: entre los hombres, la proporción con

contrato indefinido pasa de 72 por 100 (viviendo con sus padres) a 86–89 por 100 cuando viven solos o en pareja, y alcanza 90–93 por 100 con hijos; entre las mujeres, el indefinido sube de 62 por 100 a 80–84 por 100 tras la independización y se sitúa en 83–89 por 100 con hijos.

En términos generales, las mujeres ocupadas presentan tasas de temporalidad relativamente moderadas en comparación con los hombres. Las cifras de contratación indefinida oscilan entre el 62 por 100 (viviendo con sus padres) y el 89 por 100 (viviendo en pareja), lo que sugiere que, una vez las mujeres acceden al empleo, logran en su mayoría estabilidad laboral. Esta brecha es particularmente significativa entre quienes viven con sus padres (62 por 100 frente a 72 por 100 en hombres) y compartiendo piso (73 por 100 frente a 76 por 100), situaciones típicas de personas jóvenes en fase de inserción laboral que se caracteriza por contratos temporales, empleos a tiempo parcial y salarios bajos. La presencia de hijos parece relacionarse con mayor estabilidad contractual para ambos sexos y, aunque las diferencias entre mujeres y hombres son modestas, la brecha persiste. Entre quienes tienen hijos menores de 5 años, el 83 por 100 de las mujeres tienen contrato indefinido frente al

**GRÁFICO 7**  
**TEMPORALIDAD SEGÚN TIPO DE CONVIVENCIA Y GÉNERO**  
En porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (2T 2025).

90 por 100 de los hombres. Esta diferencia de 7 p.p. se reduce a 4-6 puntos en hogares con hijos mayores, sugiriendo que la maternidad inicial puede generar penalizaciones laborales temporales que se atenúan con el tiempo, aunque sin llegar a eliminarse completamente.

Es decir, una vez dentro del empleo, la mayoría de hombres y mujeres trabajan con contrato indefinido y la temporalidad se mantiene en niveles moderados, aunque las mujeres presentan más temporalidad que los hombres, sea cual sea su situación de convivencia. Este fue, precisamente, uno de los objetivos de la reforma laboral (Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre); reducir la temporalidad injustificada, situando el contrato indefinido como regla general y restringiendo la contratación temporal a causas tasadas para corregir una temporalidad excesiva y recurrente.

Estos patrones encajan con la evidencia empírica. Primero, la incidencia de contratos temporales cae con la edad (vinculada en el caso de las personas jóvenes al deseo de continuar formándose) y a medida que se consolidan las trayectorias laborales (Quinto y González, 2025). Segundo, varias contribuciones en España señalan que, aun controlando por características observables, las mujeres tienen mayor probabilidad de empleo temporal que los hombres, una diferencia que se acentúa entre quienes tienen hijos (Guner *et al.*, 2014), y tercero, en el marco europeo, los datos de Eurostat confirman que las brechas de género en el empleo temporal son especialmente altas entre personas con hijos.

## V. CUANTIFICANDO EL COSTE DE ESTAR EN PAREJA Y LA MATERNIDAD EN EL EMPLEO

Una vez presentada la situación de las mujeres y hombres en el mercado laboral a nivel descriptivo y tras explorar las diferencias de género por tipo de convivencia, se cuantifican en esta sección dichas relaciones. El enfoque utilizado se basa en datos de corte transversal que permiten identificar las diferencias en los patrones de empleo entre mujeres y hombres. Para aislar la relación entre la situación

laboral, la intensidad del empleo y su calidad de las responsabilidades familiares, se estiman modelos que controlan, no solo por características individuales y laborales, sino por el sesgo de selección.

Para cuantificar las brechas de género en la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial y estar empleado bajo un contrato temporal, se emplea un modelo probit con selección. Este enfoque permite abordar la selección muestral derivada de que la decisión de trabajar a tiempo parcial o con contrato temporal solo es observable entre quienes están empleados, evitando sesgos en las estimaciones. Literatura reciente en la estimación de brechas laborales revela el impacto del sesgo de selección en la brecha salarial de género, destacando la importancia de su infraestimación por un uso inadecuado de modelos sin corrección del sesgo de selección (Blau *et al.*, 2024). En el caso de la brecha salarial, el sesgo de selección surge cuando factores no medidos que afectan al empleo también afectan a los salarios dados en el empleo. Por tanto, se considera igual de necesario para la estimación de brechas de género en el empleo controlar por el mismo para que dichas diferencias estimadas entre mujeres y hombres sean representativas a nivel poblacional.

La estrategia empírica basada en un modelo probit con selección permite modelizar de forma conjunta la probabilidad de estar empleado (ecuación de selección) y, condicionada a esta, la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial o con contrato temporal (ecuación de resultado). Este enfoque resulta adecuado para corregir el posible sesgo de selección derivado de que las características observadas del empleo solo se observan para las personas ocupadas.

En primer lugar, se estima la ecuación de selección para analizar la relación entre el género y la situación familiar sobre la probabilidad de estar empleado, se estiman dos especificaciones diferenciadas según las submuestras consideradas. Por un lado, se compara a las personas solteras con aquellas que viven en pareja sin hijos (submuestras 1 y 2), con el objetivo de identificar la relación entre vivir en pareja y la probabilidad de estar empleado. Por otro lado, se restringe la muestra a personas en

pareja y se compara a aquellas sin hijos con aquellas con hijos (submuestras 2 y 3), con el objetivo de identificar cómo se relaciona la maternidad y la paternidad con las probabilidades de empleo.

La ecuación de selección adopta la siguiente forma:

$$\text{Empleado}_i^* = \beta_0 + \beta_1 \text{mujer}_i + \beta_2 \text{situación\_familiar}_i + \beta_3 (\text{mujer}_i \times \text{situación\_familiar}_i) + \beta_4 \text{Edad30\_44}_i + \beta_5 \text{Edad45\_60}_i + \beta_6 \text{Inmigrante}_i + \beta_7 \text{Educación\_Secundaria}_i + \beta_8 \text{Educación\_Terciaria}_i + \beta_9 \text{Tasa\_Desempleo\_Prov}_{i,t-1} + u_i \quad [1]$$

donde la variable  $\text{situación\_familiar}_i$  indica, según la especificación, si el individuo vive en pareja (frente a soltero) o si tiene hijos (frente a no tenerlos), y  $u_i$  es el término de error.

La variable latente  $\text{Empleado}_i^*$  se observa a través de la variable dicotómica:

$$\text{Empleado}_i = \begin{cases} 1 & \text{si } \text{Empleado}_i^* > 0 \\ 0 & \text{encaso contrario} \end{cases}$$

La tasa de desempleo provincial, correspondiente al segundo trimestre del año anterior, se introduce en la ecuación de selección con un doble objetivo. Por un lado, permite controlar por las condiciones macroeconómicas locales que afectan directamente a la probabilidad de empleo. Por otro lado, actúa como restricción de exclusión, dado que se asume que influye en la probabilidad de estar empleado, pero no afecta de forma directa a la elección de la jornada o del tipo de contrato una vez controladas la ocupación, el sector y el territorio, garantizando así la correcta identificación del modelo.

En la especificación restringida a personas en pareja, se incluye además la situación laboral de la pareja como variable adicional en la ecuación de selección. Esta variable afecta a la probabilidad de empleo del individuo, pero no debería influir

directamente en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial o de tener un contrato temporal una vez que el individuo está empleado.

La ecuación de resultado, observada únicamente para aquellos individuos con  $\text{Empleado}_i^*$ , modeliza la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial (o, alternativamente, un contrato temporal) y se especifica como:

$$\text{Parcial/temporal}_i^* = \gamma_0 + \gamma_1 \text{mujer}_i + \gamma_2 \text{situación\_familiar}_i + \gamma_3 (\text{mujer}_i \times \text{situación\_familiar}_i) + \mathbf{x}_i \delta + e_i \quad [2]$$

donde  $\mathbf{x}_i$  es un vector de variables de control que incluye *tramos de edad, experiencia laboral, nivel educativo, ocupación, sector económico y efectos fijos de provincia*, donde  $e_i$  es el término de error.

Dado que los coeficientes del modelo se estiman en escala latente, los resultados se presentan en términos de efectos marginales y de combinaciones lineales de estos. En particular, se analizan: (i) las diferencias dentro de cada género asociadas a la situación familiar (vivir o no en pareja, tener o no hijos); (ii) las brechas de género para una misma situación familiar y (iii) la doble diferencia, que captura el incremento de la brecha de género asociado a la situación familiar.

A modo de ejemplo, se consideran las siguientes comparaciones:

$$\text{Pr}(\text{Parcial} = 1 \mid \text{mujer, con hijos}) - \text{Pr}(\text{Parcial} = 1 \mid \text{mujer, sin hijos})$$

$$\text{Pr}(\text{Parcial} = 1 \mid \text{mujer, con hijos}) - \text{Pr}(\text{Parcial} = 1 \mid \text{hombre, con hijos}),$$

y la doble diferencia se define como:

$$[\text{Pr}(\text{Parcial} = 1 \mid \text{mujer, con hijos}) - \text{Pr}(\text{Parcial} = 1 \mid \text{mujer, sin hijos})]$$

$$- [\text{Pr}(\text{Parcial} = 1 \mid \text{hombre, con hijos}) - \text{Pr}(\text{Parcial} = 1 \mid \text{hombre, sin hijos})],$$

interpretándose como el aumento diferencial de la probabilidad de empleo a tiempo parcial asociado a la maternidad en comparación con la paternidad.

## 1. Coste de la pareja y la tenencia de hijos en la participación laboral

En esta subsección se analiza, en primer lugar, cómo se relaciona el estar soltero (ya sea viviendo con padres, compartiendo piso o viviendo solo) y estar en pareja en la probabilidad de empleo y, a continuación, la relación entre la maternidad y paternidad en la probabilidad de estar empleado. Como se muestra en los gráficos 3 y 4, los individuos presentan un mayor nivel de empleo a medida que el nivel de independización es mayor, alcanzando su máximo, tanto en mujeres como en hombres, cuando estos conviven con sus parejas. Por tanto, cabe esperar que las brechas de género en el acceso al empleo relacionadas con la cohabitación en pareja no sean de gran magnitud.

Entre las personas sin pareja, la probabilidad predicha de empleo es 85 por 100 para los hombres y 83 por 100 para las mujeres, con una brecha Mujer-Hombre de 3 p.p. menos para ellas, es decir, entre las personas sin pareja las mujeres tienen 3 p.p. menos de probabilidades de estar empleadas que sus homólogos con los que comparten las mis-

mas características. Entre quienes viven en pareja, las probabilidades ascienden a 91 por 100 y 86 por 100, respectivamente, y la brecha en la probabilidad de empleo de las mujeres sobre los hombres aumenta hasta los 5 p.p. Es decir, la cohabitación en pareja eleva el empleo en ambos sexos, pero lo hace algo más en los hombres. En concreto, el efecto marginal de estar soltero a estar en pareja es 0,06 para ellos y 0,03 para ellas, lo que deja una diferencia de -0,02 (2 p.p. más de "premio" asociado a la pareja para los hombres). En conjunto, las diferencias por género son reducidas en magnitud, pero estadísticamente significativas y el máximo de empleo se alcanza, para ambos, al convivir en pareja. En otras palabras, si observamos a una mujer y a un hombre que viven con sus parejas, la mujer tiene 5 p.p. menos de probabilidades de estar empleada que el hombre, cuando ambos comparten características como la edad, la nacionalidad, la educación y la provincia de residencia

La evidencia sugiere que las mujeres no parecen anticipar con precisión este "efecto maternidad" o penalización sobre el empleo (Kuziemko *et al.*, 2018). En la actualidad, sobreestiman considerablemente la probabilidad de que vayan a formar parte de la población activa durante los años en que crían a sus hijos, lo que puede resultar en una toma errónea de decisiones relacionadas con la educación y otras inversiones en capital humano.

CUADRO N.º 1  
PROBABILIDAD DE EMPLEO -  
PAREJAS SIN HIJOS VS. SOLTEROS

| VARIABLE                                    | HOMBRES | MUJERES | BRECHA DE GÉNERO |
|---|---------|---------|------------------|
| Solteros                                    | 0,85*** | 0,83*** | -0,03***         |
| En pareja                                   | 0,91*** | 0,86*** | -0,05***         |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$ |         |         | -0,02***         |

Notas: El cuadro reporta las medias ponderadas de probabilidades predichas de estar empleado estimando la ecuación [1]. Se aplican factores de elevación poblacionales. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

CUADRO N.º 2  
PROBABILIDAD DE EMPLEO -  
PAREJAS CON HIJOS VS. SIN HIJOS

| VARIABLE                                    | HOMBRES | MUJERES | BRECHA DE GÉNERO |
|---|---------|---------|------------------|
| En pareja sin hijos                         | 0,90*** | 0,84*** | -0,06***         |
| En pareja con hijos                         | 0,90*** | 0,72*** | -0,18***         |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$ |         |         | -0,12***         |

Notas: El cuadro reporta las medias ponderadas de probabilidades predichas de estar empleado estimando la ecuación [1]. Se aplican factores de elevación poblacionales. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

CUADRO N.º 3

## PROBABILIDAD ESTIMADA DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL - EL PAPEL DE LA PAREJA

| VARIABLE                                    | HOMBRES |                | MUJERES |                | M-H         |               |
|---|---------|----------------|---------|----------------|-------------|---------------|
| Situación vital                             | %       | (95% CI)       | %       | (95% CI)       | p.p.        | (p-value)     |
| Solteros                                    | 8,17    | [8,11, 8,22]   | 14,18   | [14,10, 14,27] | 6,01        | 0,00          |
| En pareja                                   | 6,42    | [6,36, 6,50]   | 12,47   | [12,40, 12,55] | 6,05        | 0,00          |
| <b>Diferencias respecto a solteros/as</b>   |         |                |         |                |             |               |
| Hombres: $[P_{H,1} - P_{H,0}]$              | -1,75   | [-1,82, -1,67] |         |                |             |               |
| Mujeres: $[P_{M,1} - P_{M,0}]$              |         |                | -1,71   | [-1,82, -1,60] |             |               |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$ |         |                |         |                | <b>0,04</b> | <b>(0,59)</b> |

Notas: El cuadro muestra las medias ponderadas de probabilidades predichas de empleo a tiempo parcial por situación vital (solteros/parejas) y género, condicionadas al empleo estimado mediante la ecuación [2]. Se aplican factores de elevación poblacional. Otros controles: tramos de edad, experiencia laboral, nivel educativo, ocupación, sector económico y efectos fijos de provincia.  $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$  se define como la diferencia en la probabilidad asociada a estar en pareja (1) frente a estar soltero (0) entre mujeres (M) y hombres (H).

Como se puede observar en el cuadro n.º 2, entre las personas que viven en pareja el empleo es alto tanto en mujeres como en hombres. Sin embargo, la brecha de género se amplía con la presencia de hijos. Por un lado, la probabilidad media prevista de estar empleado es 90 por 100 para los hombres y 84 por 100 para las mujeres (5) lo que resulta en una brecha de género igual a -0,05, es decir, las mujeres tienen de media una probabilidad 5 p.p. menor de estar empleadas que los hombres en parejas sin hijos. Por otro lado, cuando comparamos la relación de la maternidad y la paternidad en las probabilidades de empleo, los resultados reflejan lo que ya se podía anticipar en la sección anterior: tener hijos no altera el empleo masculino, pero sí reduce de forma marcada el femenino, concretamente la probabilidad masculina permanece en 90 por 100, mientras que la femenina cae a un 72 por 100. Estos resultados en términos de brechas de género se traducen en que las mujeres tienen de media una probabilidad de estar empleadas 18 p.p. menor que los hombres cuando hay hijos en la pareja.

Por último, la maternidad reduce la probabilidad de estar empleadas en 0,12 lo que significa que las mujeres solo por ser madres a igualdad del resto de características tienen 12 p.p. menor probabilidad de estar empleadas que sus homólogas sin hijos. Esto, unido a que la paternidad no cambia la probabilidad de empleo de los hombres con respecto a no tener hijos, resulta en un incremento de la brecha de género en el acceso al empleo que alcanza los 12 p.p.

Además, estos resultados revelan la importancia que tiene la estimación de las diferencias de género en la calidad y la estabilidad del empleo condicionada por la probabilidad de estar empleado.

## 2. Coste de la pareja y la tenencia de hijos en la intensidad laboral

Estar en pareja está relacionado con una mayor probabilidad de estar empleado a jornada completa, como se puede observar en el cuadro n.º 3. Entre

las personas solteras, las mujeres tienen una probabilidad 6,01 p.p. mayor de trabajar a tiempo parcial que los hombres. Entre quienes conviven en pareja, las mujeres mantienen una probabilidad 6,05 p.p. mayor de parcialidad que los hombres. Al comparar por situación familiar dentro de cada género, los hombres en pareja muestran una probabilidad 1,75 p.p. menor de parcialidad que los hombres solteros, y las mujeres en pareja una probabilidad 1,71 p.p. menor que las mujeres solteras.

Este resultado revela que el estar en pareja, tanto mujeres como hombres, reduce la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial, es decir, aumenta la probabilidad de trabajar más horas. Al pasar de soltería a convivencia, la brecha mujer-hombre no cambia, con una diferencia estadísticamente no significativa de 0,04 p.p.

Como ya se ha mencionado durante este trabajo, la evidencia destaca que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijos,

por lo que la presencia de hijos en un hogar reduce las perspectivas de empleo de las mujeres e impulsa la de los hombres (Boeri y Ours, 2014). Esto se traslada también a las horas trabajadas.

Dentro de las parejas sin hijos, las mujeres presentan una probabilidad 5,62 p.p. mayor de trabajar a tiempo parcial que los hombres, como se muestra en el cuadro n.º 4. En las parejas con hijos, la brecha de género se amplía y las madres muestran una probabilidad 14,74 p.p. mayor de parcialidad que los padres. Comparando la relación entre la tenencia de hijos y género, mientras que las mujeres con hijos muestran una probabilidad 7,88 p.p. mayor de estar empleadas a tiempo parcial que las mujeres sin hijos, los hombres con hijos presentan una probabilidad 1,24 p.p. menor de parcialidad que los hombres sin hijos, es decir, mientras ser madres se asocia a una reducción de la jornada laboral, ser padres supone un incremento de la misma. Estos resultados se alinean con la evidencia previa sobre los efectos de los hijos sobre las horas tra-

CUADRO N.º 4

**PROBABILIDAD ESTIMADA DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL - EL PAPEL DE LA TENENCIA DE HIJOS**

|   | HOMBRES |                 | MUJERES |                 | M-H         |               |
|---|---------|-----------------|---------|-----------------|-------------|---------------|
| Situación vital                                     | %       | (95% CI)        | %       | (95% CI)        | p.p.        | (p-value)     |
| Parejas sin hijos                                   | 5,21    | [5,16 , 5,26]   | 10,83   | [10,76 , 10,90] | 5,62        | 0,00          |
| Parejas con hijos                                   | 3,97    | [3,95 , 4,00]   | 18,71   | [18,67 , 18,76] | 14,74       | 0,00          |
| <b>Diferencias respecto a las parejas sin hijos</b> |         |                 |         |                 |             |               |
| Hombres: $[P_{H,1} - P_{H,0}]$                      | -1,24   | [-1,29 , -1,18] |         |                 |             |               |
| Mujeres: $[P_{M,1} - P_{M,0}]$                      |         |                 | 7,88    | [7,80 , 7,97]   |             |               |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$         |         |                 |         |                 | <b>9,05</b> | <b>(0,00)</b> |

Notas: El cuadro muestra las medias ponderadas de probabilidades predichas de empleo a tiempo parcial por situación vital (solteros/parejas) y género, condicionadas al empleo estimado mediante la ecuación [2]. Se aplican factores de elevación poblacional. Otros controles: tramos de edad, experiencia laboral, nivel educativo, ocupación, sector económico y efectos fijos de provincia.  $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$  se define como la diferencia en la probabilidad asociada a estar en pareja (1) frente a estar soltero (0) entre mujeres (M) y hombres (H).

bajadas de las madres, pero no de los padres, que apenas ajustan sus horas, lo que implica una mayor probabilidad relativa de jornadas reducidas entre mujeres tras la maternidad y, por tanto, una brecha que se amplía con hijos (Kleven *et al.*, 2019b). En este caso, las madres tendrían una probabilidad 9,05 p.p. mayor de estar empleadas a jornada parcial que los padres, lo que evidencia el aumento de la brecha de parcialidad.

### 3. Coste de la pareja y la tenencia de hijos en la estabilidad del empleo

Otro aspecto laboral relevante en el estudio de las brechas de género es la estabilidad de ese empleo. La estabilidad del empleo actúa como un obstáculo sobre las trayectorias de pareja (6) y las trayectorias laborales. Un contrato temporal puede retrasar la independización, la convivencia en pareja y la maternidad y paternidad. Además, se asocia con una mayor rotación y volatilidad del

empleo, menor inversión formativa por parte de las empresas y peores trayectorias salariales y de carrera, así como con más dificultades de acceso al crédito y a la vivienda (Boeri y Garibaldi, 2024). Por ello, es relevante analizar si existen desigualdades de género en la estabilidad del empleo.

Entre las personas solteras, las mujeres presentan una probabilidad 1,97 p.p. mayor de tener contrato temporal que los hombres y, entre quienes conviven en pareja, las mujeres mantienen una probabilidad 1,35 p.p. mayor que los hombres de estar empleadas con un contrato temporal. Como se deducía del gráfico 7, la incidencia de la temporalidad es más alta en mujeres que en hombres, pero la brecha entre ambos no es relevante cuantitativamente. Sin embargo, como se deduce del cuadro n.º 5, si se analiza cada género por separado, los hombres en pareja muestran una probabilidad 3,94 p.p. menor de temporalidad que los hombres solteros, y las mujeres en pareja una probabilidad 4,56 p.p. menor que las mujeres solteras, por lo que convi-

CUADRO N.º 5  
PROBABILIDAD ESTIMADA DE CONTRATO TEMPORAL - EL PAPEL DE LA PAREJA

|   | HOMBRES |                | MUJERES |                | M-H          |               |
|---|---------|----------------|---------|----------------|--------------|---------------|
| Situación vital                             | %       | (95% CI)       | %       | (95% CI)       | p.p.         | (p-value)     |
| Solteros/as                                 | 17,51   | [17,44, 17,58] | 19,48   | [19,38, 19,58] | 1,97         | 0,00          |
| En pareja                                   | 13,57   | [13,49, 13,65] | 14,92   | [14,84, 15,01] | 1,35         | 0,00          |
| <b>Diferencias respecto a solteros/as</b>   |         |                |         |                |              |               |
| Hombres: $[P_{H,1} - P_{H,0}]$              | -3,94   | [-4,04, -3,83] |         |                |              |               |
| Mujeres: $[P_{M,1} - P_{M,0}]$              |         |                | -4,56   | [-4,68, -4,43] |              |               |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$ |         |                |         |                | <b>-0,62</b> | <b>(0,00)</b> |

Notas: El cuadro muestra las medias ponderadas de probabilidades predichas de contrato temporal por situación vital (solteros/parejas) y género, condicionadas al empleo estimado mediante la ecuación [2]. Se aplican factores de elevación poblacional. Otros controles: tramos de edad, experiencia laboral, nivel educativo, ocupación, sector económico y efectos fijos de provincia.  $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$  se define como la diferencia en la probabilidad asociada a estar en pareja (1) frente a estar soltero (0) entre mujeres (M) y hombres (H).

vir en pareja está asociado a una menor temporalidad en comparación con aquellas personas que son solteras, especialmente para las mujeres, lográndose cerrar así la brecha de género en temporalidad con la vida en pareja.

Según muestran los resultados del cuadro n.º 6, dentro de las parejas sin hijos, las mujeres presentan una probabilidad 0,72 p.p. mayor de tener contrato temporal que los hombres. Esta diferencia mujer-hombre se amplía hasta una probabilidad de 2,40 p.p. cuando se comparan parejas con hijos. Por otro lado, comparando por tenencia de hijos dentro de cada género, los hombres con hijos muestran una probabilidad 0,13 p.p. mayor de temporalidad que los hombres sin hijos, mientras que las mujeres con hijos presentan una probabilidad 1,81 p.p. mayor que las mujeres sin hijos, lo que nuevamente revela que ser madre está relacionado con una mayor probabilidad de inestabilidad laboral. El aumento asociado a tener hijos es una probabilidad 1,68 p.p. mayor en mujeres que en

hombres, lo que se traduce en una brecha de temporalidad más amplia cuando hay hijos.

## VI. EVOLUCIÓN DEL COSTE DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN ESPAÑA, 2007-2025

En esta sección se examina cómo han evolucionado las diferencias entre hombres y mujeres con hijos en términos de situación laboral, parcialidad y temporalidad en cuatro momentos clave del ciclo económico reciente: 2007 (precrisis financiera), 2015 (fase de recuperación), 2019 (pre-COVID-19) y 2025 (pospandemia). La selección persigue comparar brechas en contextos macro contrastados, como son de expansión, salida de la recesión y estabilidad previa a la pandemia, y recuperación/expansión económica posterior del año 2025, evitando así períodos con alteraciones excepcionales del mercado de trabajo. En primer lugar, se toma el año 2007 como punto de partida precrisis, caracterizado por una estructura sectorial muy

CUADRO N.º 6

### PROBABILIDAD ESTIMADA DE CONTRATO TEMPORAL - EL PAPEL DE LA TENENCIA DE HIJOS

| Situación vital                             | HOMBRES |                 | MUJERES |                 | M-H         |               |
|---|---------|-----------------|---------|-----------------|-------------|---------------|
|   | %       | (95% CI)        | %       | (95% CI)        | (95% CI)    | (p-value)     |
| Sin hijos                                   | 10,06   | [10,01 , 10,12] | 10,78   | [10,72 , 10,84] | 0,72        | 0,00          |
| Con hijos                                   | 10,19   | [10,16 , 10,23] | 12,59   | [12,56 , 12,63] | 2,4         | 0,00          |
| <b>Diferencias respecto a sin hijos</b>     |         |                 |         |                 |             |               |
| Hombres: $[P_{H,1} - P_{H,0}]$              | 0,13    | [0,06 , 0,20]   |         |                 |             |               |
| Mujeres: $[P_{M,1} - P_{M,0}]$              |         |                 | 1,81    | [1,74 , 1,88]   |             |               |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$ |         |                 |         |                 | <b>1,68</b> | <b>(0,00)</b> |

Notas: El cuadro muestra las medias ponderadas de probabilidades predichas de contrato temporal por situación vital (solteros/parejas) y género, condicionadas al empleo estimado mediante la ecuación [2]. Se aplican factores de elevación poblacional. Otros controles: tramos de edad, experiencia laboral, nivel educativo, ocupación, sector económico y efectos fijos de provincia.  $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$  se define como la diferencia en la probabilidad asociada a estar en pareja (1) frente a estar soltero (0) entre mujeres (M) y hombres (H).

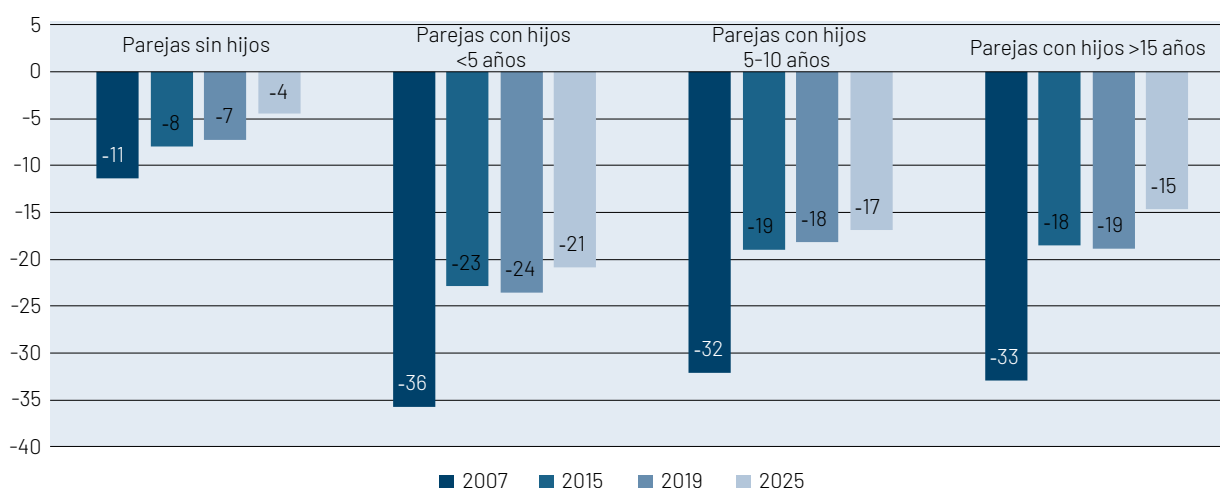
distinta a la actual (importancia del sector de la construcción considerado altamente masculinizado) y una tasa de paro nacional que se situaba en el 8,3 por 100. En segundo lugar, se selecciona el año 2015 como un año de recuperación poscrisis, cuando el desempleo empezaba a descender de forma sostenida. Finalmente, un tercer período más cercano a la actualidad, que representa una situación estable inmediatamente anterior a la crisis del COVID-19, evitando los efectos de una mayor inactividad entre madres que entre padres, que podría contaminar la comparación intertemporal.

Para conocer cómo ha evolucionado el nivel de empleo de mujeres y hombres durante los dieciocho años que abarca el periodo, se comparan ambos niveles de empleo y se calcula la brecha de empleo mujer-hombre (M-H) entre personas que conviven en pareja, distinguiendo cuatro situaciones según la presencia y la edad de los hijos: sin hijos, con hijos menores de 5 años, con hijos de 5-10 años y con hijos mayores de 15 años. En términos generales, la brecha se reduce de 2007 a 2025 independientemente de la situación familiar, pero persiste una clara diferencia dependiendo de la edad de los hijos.

Las diferencias son pequeñas entre parejas sin hijos (con diferencias entre un -11 p.p. en 2007 a un -4 p.p. en 2025) y aumentan cuando hay hijos, sobre todo con aquellos menores de 5 años (de -36 a -21 para menores de 5 años). A medida que los hijos crecen, la distancia se estrecha, aunque no desaparece. La mayor parte del ajuste ocurre entre 2007 y 2015, con un progreso que se ralentiza entre 2015 y 2019 y una nueva mejora en 2025. Ser madre, especialmente de menores de 5 años, sigue asociándose a brechas de ocupación de hasta 21 p.p. pese a la convergencia observada. En línea con Hupkau y Ruiz-Valenzuela (2022), las mujeres presentan peores resultados y la brecha de género en los principales indicadores no ha mejorado sustancialmente en los últimos quince años. Aunque la Gran Recesión (2008-2013) golpeó sobre todo a sectores masculinizados y las brechas se estrecharon entonces, con la recuperación se ralentizó su reducción.

A continuación, se estima el mismo modelo probit con selección para determinar la probabilidad de estar empleado, la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial y la probabilidad de tener un contrato temporal utilizando datos de la EPA del

**GRÁFICO 8**  
**EVOLUCIÓN DE LAS BRECHAS EN EMPLEO (M-H) POR TIPO DE HOGAR**



*Nota:* El gráfico muestra la evolución de la brecha de empleo calculada como *Mujeres-Hombres* por tipo de hogar.  
*Fuente:* Elaboración propia a partir de la EPA (2T de los años 2007, 2015, 2019 y 2025).

segundo trimestre de 2007, 2015 y 2019. En este caso, la ecuación de selección se estima con la tasa de paro del segundo trimestre del año anterior a cada caso (2006, 2014 y 2019).

Los resultados se presentan en el cuadro n.º 7, mostrando la diferencia de las brechas de género entre parejas con hijos y sin hijos. En parejas, la llegada de hijos está asociada para las mujeres con una probabilidad 19,85 p.p. menor de estar empleadas que para los hombres en 2007.

Esa desventaja se reduce hasta una probabilidad 12,32 p.p. menor en 2015 y alcanza una probabilidad 12,36 p.p. menor la siguiente década. En la intensidad, la maternidad frente a la paternidad implica una probabilidad de 13,96 p.p. mayor de jornada parcial en 2007, que desciende a 9,25 p.p. en 2025. En relación a la temporalidad, en 2007 las mujeres con hijos tienen una probabilidad mayor de tener un contrato temporal que los hombres con hijos, que a los 12 años se convierte en una ventaja sobre ellos, presentando una probabilidad 0,5 p.p. menor.

La evolución apunta a una convergencia. La penalización relativa de la maternidad en empleo y en parcialidad se reduce respecto a 2007 y la desventaja asociada a la temporalidad, aunque ha aumentado, sigue presentando un valor muy bajo.

## VII. CONCLUSIONES

España ha experimentado en las últimas décadas una transformación profunda en el mercado laboral: la participación femenina ha pasado de apenas un 25 por 100 en la década de los ochenta a niveles cercanos al 70 por 100 en la actualidad, mientras que la fecundidad ha caído de 1,3 a 1,1 hijos por mujer entre 2006 y 2023, con un retraso paralelo en la edad de maternidad (de 30,9 a 32,6 años). Este avance, sin embargo, no ha eliminado las desigualdades de género en el empleo, que se agudizan especialmente con la llegada de los hijos.

Este artículo ha analizado cómo la convivencia en pareja y la maternidad se relacionan con las trayectorias laborales de mujeres y hombres en

CUADRO N.º 7  
DIFERENCIA EN LAS BRECHAS M-H (CON HIJOS VS. SIN HIJOS) POR AÑO

| VARIABLES   | 2007   |         | 2015   |         | 2019   |         | 2025   |         |
|---|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
|   | p.p.   | p-value | p.p.   | p-value | p.p.   | p-value | p.p.   | p-value |
| <b>Panel A. Probabilidad de empleo</b>  |        |         |        |         |        |         |        |         |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$   | -19,85 | 0,00    | -12,32 | 0,00    | -13,13 | 0,00    | -12,36 | 0,00    |
| <b>Panel B. Empleo jornada parcial (condicionado al empleo)</b>                       |        |         |        |         |        |         |        |         |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$   | 13,96  | 0,00    | 9,65   | 0,00    | 11,36  | 0,00    | 9,25   | 0,00    |
| <b>Panel C. Probabilidad de empleo con contrato temporal (condicionado al empleo)</b> |        |         |        |         |        |         |        |         |
| $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$   | 2,47   | 0,00    | -0,34  | 0,00    | -0,51  | 0,00    | 1,68   | 0,00    |

Notas: El Panel A estima la probabilidad de estar empleado; el Panel B modeliza la probabilidad de tener una jornada a tiempo parcial, condicionada a estar empleado, y el Panel C modeliza la probabilidad de tener un contrato temporal, condicionada a estar empleado para cada uno de los cuatro periodos de interés. Se controla por el mismo conjunto de covariables descritas en la sección quinta.  $[P_{M,1} - P_{M,0}] - [P_{H,1} - P_{H,0}]$  se define como la diferencia en la probabilidad asociada a tener hijos (1) frente a no tenerlos (0) entre mujeres (M) y hombres (H).

España, centrándose en tres dimensiones clave del mercado laboral: participación en el empleo, intensidad y estabilidad laboral. Utilizando microdatos de la *Encuesta de población activa* del segundo trimestre de 2025 y aplicando modelos probit con corrección de sesgo de selección, se han cuantificado las brechas de género asociadas a cada etapa de la trayectoria vital.

Los resultados documentan una penalización laboral significativa y persistente asociada a la maternidad. En parejas sin hijos, la brecha de género en empleo es de apenas 5 p.p.; con hijos, esta se triplica hasta 18 p.p. La maternidad reduce la probabilidad de empleo femenino en 12 p.p. más que la paternidad, mientras que aumenta el trabajo a tiempo parcial en 7,9 p.p. (frente a una reducción de 1,2 p.p. en los hombres). El impacto sobre la temporalidad es más modesto pero significativo: las madres tienen 1,8 p.p. más de probabilidad de contrato temporal que las mujeres sin hijos, mientras que para los padres esta diferencia es de apenas 0,1 p.p. Estos patrones confirman que el principal margen de ajuste laboral tras la maternidad ocurre en la participación y la intensidad del trabajo, más que en la estabilidad contractual.

Aunque la desventaja laboral asociada a la maternidad se ha moderado en las últimas dos décadas, especialmente tras la Gran Recesión —el diferencial de género vinculado a la presencia de hijos se reduce de 20 p.p. a 12 p.p. en empleo y de 14 p.p. a 9 p.p. en parcialidad entre 2007 y 2025—, la magnitud de esta desigualdad sigue siendo elevada. Este patrón es coherente con la literatura internacional, que documenta la persistente relación negativa entre la maternidad y las trayectorias laborales de las mujeres, incluso en contextos de alta inversión en capital humano (Kuziemko *et al.*, 2018; Kleven *et al.*, 2019b).

Los mecanismos detrás de estos resultados apuntan fundamentalmente a los roles de género y las normas sociales. El impacto asimétrico de la maternidad y la paternidad sugiere que la desigualdad en el mercado laboral tiene sus raíces en la división del trabajo dentro del hogar (Olivetti *et al.*, 2024). En España, las mujeres dedican 4,5 horas diarias a trabajo no remunerado (tareas domésticas y cuidados) frente a 2,1 horas los hombres,

una brecha de 2,4 horas que supera la media de la OCDE (2 horas). La evidencia indica que factores biológicos explican solo una pequeña parte de la penalización durante los dos primeros años tras el nacimiento (Ayllón y Carralero, 2025), mientras que normas sociales, identidad de género y estructuras del mercado laboral que penalizan la flexibilidad horaria parecen jugar un papel determinante.

Además, la segregación ocupacional contribuye significativamente a estas brechas: las mujeres con hijos se concentran en empleos administrativos, profesionales científicos y atención al público, ocupaciones donde la incidencia de parcialidad es mayor. La evidencia revela que la brecha de género en empleo a tiempo parcial se reduce a la mitad cuando se compara a hombres y mujeres dentro de la misma ocupación y sector, lo que subraya la importancia de la composición sectorial en la desigualdad de género (Gorjón *et al.*, 2025).

Estos resultados tienen importantes implicaciones de política pública. La persistente penalización de la maternidad no solo constituye una cuestión de equidad de género, sino también de sostenibilidad del Estado de bienestar, dada la relación entre participación femenina, fertilidad y viabilidad de los sistemas de pensiones.

## NOTAS

(\*) La autora agradece los comentarios y sugerencias de Lucía Gorjón, así como el apoyo de Sara de la Rica.

- (1) Para una revisión detallada, consultar Jones *et al.* (2008).
- (2) La elección del segundo trimestre intenta reducir la estacionalidad característica en los demás trimestres, dado que es el más estable de todos en términos de contrataciones y despidos.
- (3) Dado que el objetivo principal es analizar si los patrones de empleo difieren según el género y si estos cambian con la llegada de los hijos, se restringe la edad máxima con el fin de garantizar que, en caso de ser padres o madres, los hijos convivan con sus padres y, por tanto, sean declarados convivientes en el hogar.

- (4) Esta definición se basa en la evidencia de que, mientras las madres en parejas heterosexuales experimentan casi la totalidad de la penalización en los ingresos por tener hijos, las parejas del mismo sexo comparten el coste de los hijos de forma mucho más equitativa, prácticamente sin diferencias entre la madre biológica y su pareja, señalando a las preferencias, las normas de género y la discriminación como las principales explicaciones de la penalización por maternidad (Andresen y Nix, 2022). Dado el objetivo de este estudio, estas parejas, con o sin hijos, se excluyen del análisis, eliminando un 0,55 por 100 de la muestra total de individuos y un 1,15 por 100 del total de las parejas.
- (5) Cabe mencionar que la diferencia entre la probabilidad predicha para este grupo difiere de la estimada en el cuadro n.º 1 se debe a que es calculado como el promedio en la muestra del efecto marginal de una variable explicativa sobre una probabilidad predicha y se ha calculado sobre dos muestras diferentes (solteros vs. parejas y parejas sin hijos vs. parejas con hijos).
- (6) Término utilizado por Lozano et al. (2025) para referirse a las etapas de soltería, unión no matrimonial y unión matrimonial, clasificándolas en términos de estabilidad y permanencia.

a comparative analysis of satisfaction with work–life balance. *European Societies*, 21(3), 378–402.

**Blau, F. D., Kahn, L. M., Boboshko, N., y Comey, M. (2024).** The impact of selection into the labor force on the gender wage gap. *Journal of Labor Economics*, 42, 1093–1133.

**Boeri, T., y Garibaldi, P. (2024).** Temporary employment in markets with frictions. *Journal of Economic Literature*, 62(3), 1143–1185.

**Boeri, T., y Van Ours, J. C. (2014).** *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press.

**Campana, J. C., Giménez-Nadal, J. I., y Velilla, J. (2023).** Measuring gender gaps in time allocation in Europe. *Social Indicators Research*, 165(2), 519–553.

**De Quinto, A., Hospido, L., y Sanz, C. (2021).** The child penalty: evidence from Spain. *SERIEs*, 12(4), 585–606.

**Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann, F., y Tertilt, M. (2023).** The economics of fertility: A new era. En *Handbook of the Economics of the Family* (vol. 1, pp. 151–254). Elsevier.

**Eurostat. (2009).** *Development of econometric methods to evaluate the gender pay gap using structure of earnings survey data*. Technical report, European Commission.

**Fernández-Kranz, D., y Rodríguez-Planas, N. (2011).** The part-time pay penalty in a segmented labor market. *Labour Economics*, 18(5), 591–606.

**Gorjón, L., de la Rica, S., y Osés A. (2025).** Unveiling the drivers of the gender gap in part-time work in Spain. *SERIEs*.

**Guner, N., Kaya, E., y Sánchez-Marcos V. (2014).** Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades. *SERIEs*, 5(1), 61–103.

**Hsieh, C.-T., Hurst, E., Jones, C. I., y Klenow, P. J. (2019).** The allocation of talent and US economic growth. *Econometrica*, 87(5), 1439–1474.

**Hupkau, C., y Ruiz-Valenzuela, J. (2022).** Work and children in Spain: challenges and opportunities for equality between men and women. *SERIEs*, 13, 243–268.

**Jones, L. E., Schoonbroodt, A. y Tertilt, M. (2008).** Fertility theories: can they explain the negative fertility-income relationship? Technical report, National Bureau of Economic Research.

## BIBLIOGRAFÍA

**Adda, J., Dustmann, C., y Stevens, K. (2017).** The career costs of children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293–337.

**Andresen, M. E., y Nix, E. (2022).** What causes the child penalty? evidence from adopting and same-sex couples. *Journal of labor economics*, 40(4), 971–1004.

**Angelov, N., Johansson, P., y Lindahl, E. (2016).** Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of labor economics*, 34(3), 545–579.

**Ayllón, S., y Carralero, N. (2025).** Gender norms and parents' employment characteristics in Europe. Technical report, Paths2Include.

**Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., y Eckner, J. (2019).** Part-time work and gender inequality in Europe:

- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., y Zweimüller, J. (2019a).** Child penalties across countries: Evidence and explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126.
- Kleven, H., Landais, C., y Søgaard, J. E. (2019b).** Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
- Kuziemko, I., Pan, J., Shen, J., y Washington, E. (2018).** *The mommy effect: Do women anticipate the employment effects of motherhood?* Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Legazpe, N. (2015).** Mujer, trabajo y familia en España. *El Trimestre Económico*, 82(328), 873–896.
- Lietzmann, T., y Frodermann, C. (2023).** Gender role attitudes and labour market behaviours: Do attitudes contribute to gender differences in employment in Germany? *Work, Employment and Society*, 37(2), 373–393.
- Lozano, M., Adserà, A., y Vidal, S. (2025).** Trajectòries de parella i ocupació associades a la infecunditat a Espanya. Technical report, Centre d'Estudis Demogràfics.
- Moffitt, R. (1984).** The estimation of a joint wage-hours labor supply model. *Journal of Labor Economics*, 2(4):550–566.
- OECD (2025).** *Gender gaps in paid and unpaid work persist.* Technical report, OECD.
- Olivetti, C., Pan, J., y Petrongolo, B. (2024).** *The evolution of gender in the labor market the evolution of gender in the labor market \**. Technical report.
- Quinto, A. D., y González, L. (2025).** The short- and long-term effects of family-friendly policies on mothers' employment. *Labour Economics*, 92.
- Rapoport, B., Sofer, C., y Solaz, A. (2011).** Household production in a collective model: some new results. *Journal of Population Economics*, 24(1), 23–45.
- Samtleben, C., y Müller, K.-U. (2022).** Care and careers: Gender (in) equality in unpaid care, housework and employment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 77, 100659.
- Sofer, C., y Rizavi, S. S. (2009).** Women's relative position and the division of household work: A study of French couples. *European Journal of Social Systems*.