

INFORME TRIMESTRAL **MERCADO LABORAL EN COLOMBIA**

EDICIÓN 004. DICIEMBRE 2024

Sección I
Panorama general

Sección II
Child Penalty en Colombia

Sección III
Child Penalty en el mundo

Separata Bogotá
Penalidad por maternidad
en Bogotá 2017-2021

ISSN: 3028-3957



Es una publicación de
ANIF-Centro de Estudios Económicos

Presidente de ANIF

José Ignacio López G.

Vicepresidente de ANIF

Luz Magdalena Salas B.

Jefe de estudios macroeconómicos de ANIF

Andrea Ríos S.

Jefe de estudios sectoriales de ANIF

Fabián Suárez N.

Investigadores

Laura Llano C.
María Camila Carvajal P.
María Camila Oliveros M.
Laura Castaño O.
Thomas Martínez R.
María Carolina Gutiérrez A.
María Paula Campos G.

Diseño y producción electrónica

Brigitte Avellaneda C.
Dayanna Huertas S.
Sofía Penagos G.

Dirección: calle 70A No. 7-86
Correo electrónico: anif@anif.com.co
Página web: www.anif.com.co

Esta publicación tiene carácter
confidencial y exclusivo.
Se prohíbe su reproducción con fines
de publicación o divulgación a terceros.
Este documento se finalizó el
18 de diciembre de 2024.

INTRODUCCIÓN

CHILD PENALTY: EL EFECTO DE LA
MATERNIDAD EN LOS INDICADORES
DE MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES

A lo largo de 2024, desde ANIF hemos resaltado la importancia de examinar las dinámicas laborales en todas sus dimensiones. En nuestros primeros análisis, abordamos temas macro como la productividad y la situación de los jóvenes en el mercado laboral. Posteriormente, enfatizamos la necesidad de crear nuevas mediciones sobre el empleo, en particular un enfoque sobre su calidad. Todas estas aproximaciones conducen a una conclusión: el mercado laboral colombiano presenta complejidades que requieren un análisis profundo y continuo. Un estudio integral debe considerar no solo las tendencias generales sino también las particularidades de distintos grupos poblacionales.

En este sentido, hacia el cierre del año, nos enfocamos en analizar la penalidad que enfrentan las mujeres al tener hijos, fenómeno conocido en la literatura como *child penalty*. Este concepto resulta fundamental para entender cómo factores como la maternidad y la crianza afectan las condiciones laborales de las mujeres, generando brechas salariales y de participación en el mercado laboral. Desentrañar las dinámicas de la *child penalty* nos permite caracterizar el “castigo” que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional y, a partir de ello, proponer políticas públicas orientadas a promover una mejor conci-

liación entre la vida laboral y familiar, contribuyendo así a cerrar las brechas de género.

Como es habitual, la cuarta entrega del informe trimestral estará dividida en tres secciones. La primera ofrecerá un panorama general del mercado laboral hasta octubre de 2024. La segunda sección desarrollará nuestro ejercicio para estimar el *child penalty* en Colombia. Finalmente, la tercera sección mostrará un estado general del *child penalty* en el mundo.

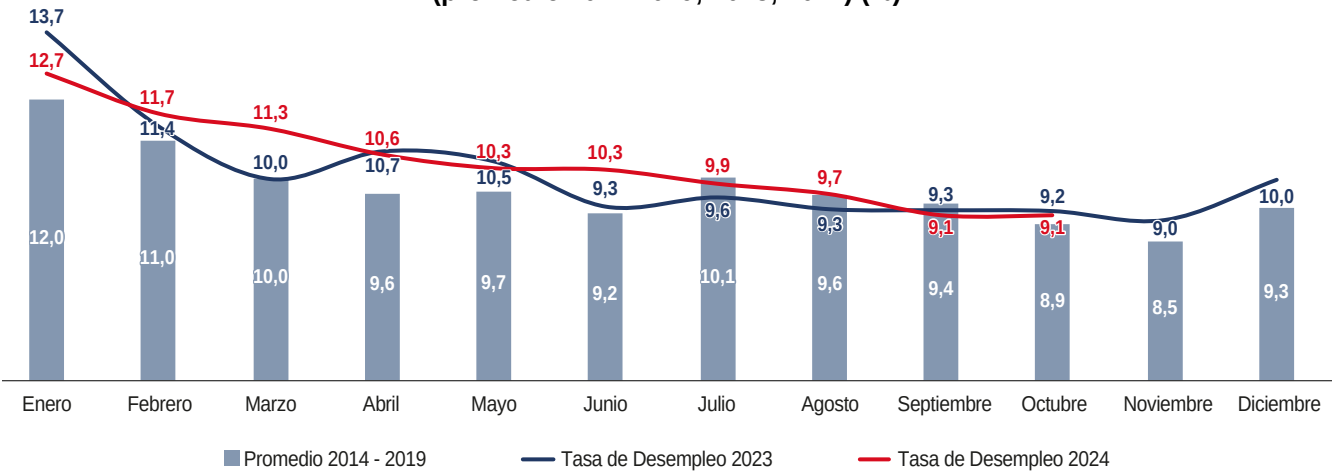
Además, incorporamos una sección dedicada a Bogotá en colaboración con la Secretaría de Desarrollo Económico, con el objetivo de ofrecer una visión detallada del *child penalty* en la ciudad y contrastarla con las dinámicas observadas a nivel nacional.

SECCIÓN I
PANORAMA GENERAL

Las cifras de octubre de 2024 muestran que la tasa de desempleo (TD) se ubicó en 9,1%, lo que representa una disminución de 0,1pp (puntos porcentuales) respecto a octubre de 2023 (ver Gráfico 1). Esta disminución sigue la tendencia observada el mes anterior, lo

que sugiere posibles señales de mejoría en el mercado laboral. Sin embargo, la tasa aún se ubica por encima de los niveles previos a la pandemia, lo que señala más que una recuperación, una convergencia a niveles anteriores al 2020.

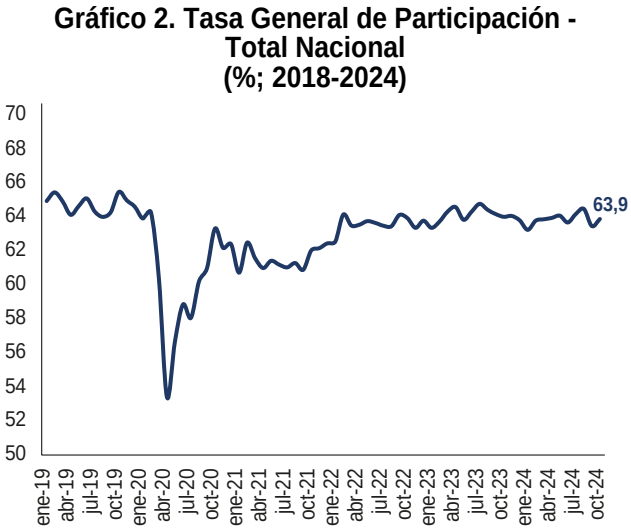
Gráfico 1. Tasa de desempleo mensual, total nacional (promedio 2014-2019; 2023; 2024) (%)



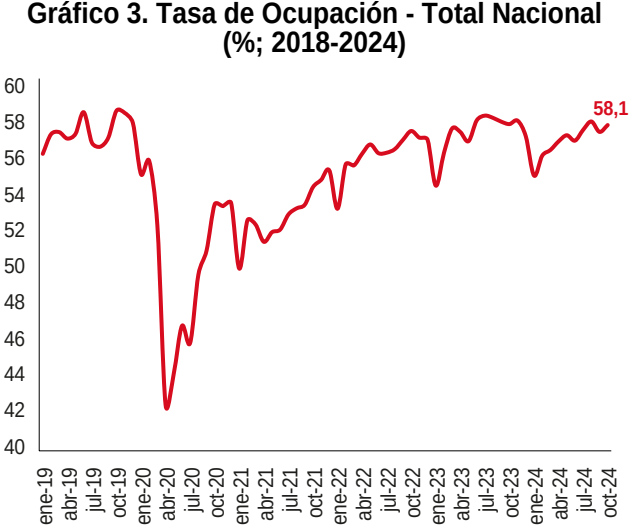
Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

El descenso en la TD en octubre se explica por cambios tanto en la tasa de ocupación (TO) como en la tasa general de participación (TGP). La TGP experimentó una disminución de 0,1pp, ubicándose en 63,9%, lo que indica una menor participación en el mercado laboral por parte de los colombianos (ver Gráfico 2). Esta reducción compensó la pequeña caída que sufrió la TO, que disminuyó 0,1pp, situándose en 58,1% (ver Gráfico 3). Cabe resaltar que la disminución de estas dos tasas fue producto de un gran aumento en la población en edad de trabajar, superando el incremento en el número de ocupados y de la fuerza laboral.

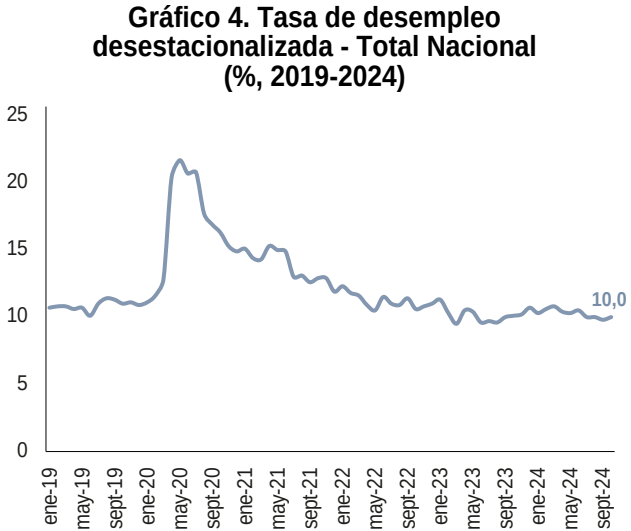
Por su parte, la tasa de TD desestacionalizada se ubicó en 10,0% en octubre, mostrando un aumento de 0,1pp frente a septiembre de 2024, cuando fue de 9,9% (ver Gráfico 4). Así, octubre retoma las cifras vistas en julio y agosto, infiriendo una estabilización del indicador. El comportamiento de los últimos tres meses muestra que, quitando los efectos estacionales, la dinámica del mercado laboral han sido relativamente estática.



Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.



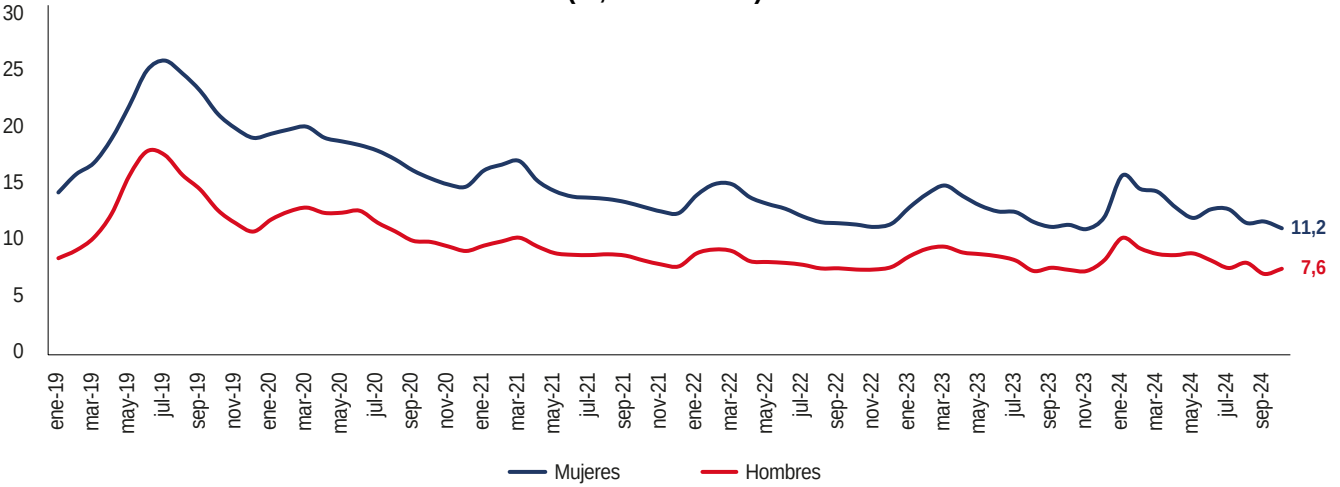
Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.



Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

En cuanto a la brecha de género en la TD, esta se redujo en octubre de 2024, alcanzando una diferencia de 3,6pp entre mujeres (11,2%) y hombres (7,6%) (ver Gráfico 5). Esto representa una disminución de 0,4pp respecto a octubre de 2023, siendo el segundo decrecimiento

Gráfico 5. Tasa de Desempleo Nacional por género (%; 2019 - 2024)



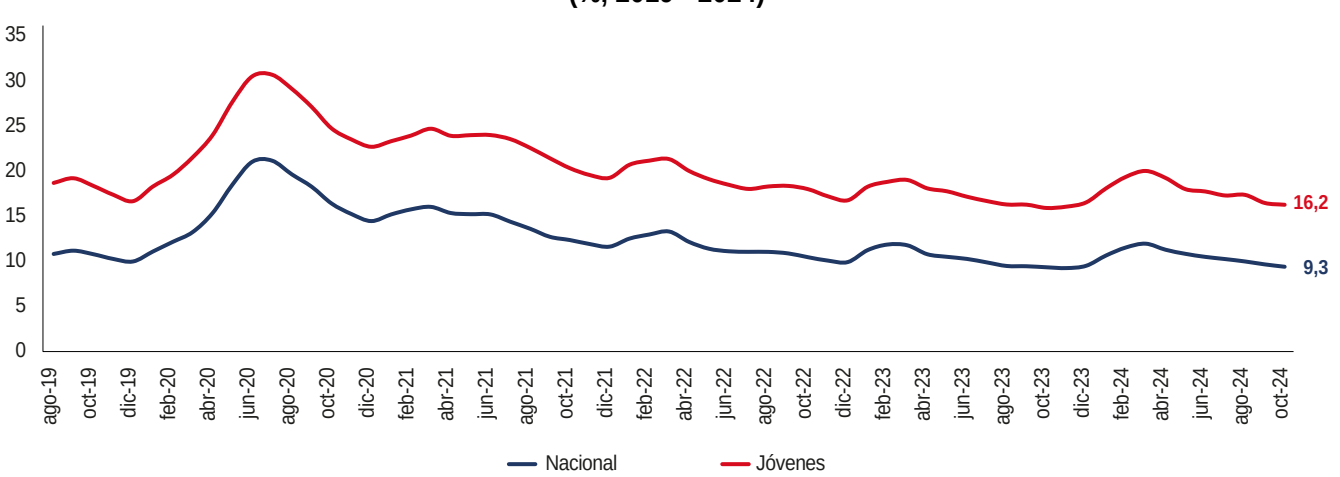
Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

en el segundo semestre del año, después de lo observado en agosto. La brecha cayó debido a un aumento de 0,1pp en la TD masculina, producto de un aumento en la TGP (0,8pp) que superó el aumento de la TO (0,7pp); mientras que la disminución en el desempleo femenino

(-0,3pp) fue resultado de la salida de mujeres del mercado laboral (TGP cayó en 1,0pp).

Por otro lado, la TD de los jóvenes para el trimestre móvil agosto-octubre fue de 16,2% (ver Gráfico 6). El indicador tuvo un aumen-

Gráfico 6. Tasa de Desempleo Nacional Jóvenes (%; 2019 - 2024)



Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

to de 0,1pp respecto del mismo periodo del año anterior, lo que representó el octavo incremento consecutivo respecto al 2023. Además, la brecha con la tasa de desempleo nacional alcanzó los 6,9pp, consolidándose como la segunda más baja del año después de septiembre. Esto demuestra que los jóvenes siguen siendo uno de los grupos más vulnerables en el mercado laboral, debido a factores estructurales como una baja participación en el mercado de trabajo al igual que bajas tasas de ocupación.

De otro lado, un análisis importante es el de las ramas de actividad que más contribuyeron a la generación y contracción del empleo. En total, los ocupados crecieron en 1,3pp respecto de octubre del 2023. Las ramas que más aportaron a ese crecimiento fueron el comercio (1,3pp), la industria manufacturera (1,2pp) y la construcción (0,3pp) (ver Gráfico 7). Por

Gráfico 7. Contribución al crecimiento del empleo por rama de la actividad económica (pp, octubre 2023 vs octubre 2024)



Fuente: elaboración ANIF con datos del DANE.

otro lado, las actividades que más aportaron a la contracción de ocupados fueron la administración pública (-0,5pp), las actividades profesionales (-0,4pp) y el alojamiento y servicios de comida (-0,4pp).

Lo anterior supone una fuerte recuperación de aquellas actividades que más generan valor agregado en la economía. Específicamente, los resultados de octubre pueden indicar una recuperación de ramas como el comercio y a industria, que mostraron pobres desempeños al inicio del año con contracciones en el número de ocupados. Tal como lo han reflejado las cifras de crecimiento, si bien actividades como la manufactura siguen en terreno negativo, las contracciones son cada vez menos pronunciadas, lo que muestra una lenta convergencia hacia desempeños positivos y augura un mejor comportamiento en el futuro.

De otro lado, el deterioro en el alojamiento y servicios de comida, pero sobre todo de la administración pública es preocupante. Durante el año estos han sido sectores que han mantenido los niveles de ocupación en el país, por lo que su disminución en el número de ocupados puede afectar los niveles totales en lo que resta del año.

Con este panorama, desde ANIF pronosticamos que la tasa de desempleo promedio para 2024 cerrará en 10,3%, y para 2025 será de 9,7%. Esto implica que los niveles de desempleo se mantengan en cierta medida estables, teniendo en cuenta que los datos históricos muestran que en diciembre suele subir el desempleo. Sectores clave que han tenido una importante recuperación en su dinámica productiva, necesitan mantenerse para sostener el buen rendimiento del mercado de trabajo.

SECCIÓN II CHILD PENALTY EN COLOMBIA

En 2023, las mujeres en Colombia sumaron 26,1 millones, representado el 51,3% de la población total. De este grupo, aproximadamente 10,8 millones participaron en el mercado laboral, donde 9,4 millones estaban ocupadas y 1,3 millones reportaron estar en el desempleo. Así, a pesar de representar más de la mitad de la población, las mujeres solo alcanzaron el 41,3% de los ocupados durante ese año. Para el periodo comprendido entre enero y octubre de 2024, el empleo femenino en el país creció 0,7pp en comparación con el mismo periodo del año anterior, mientras que el masculino creció 0,8pp. Como mencionamos en la primera sección de este informe, existen persistentes brechas de género en el mercado laboral, manifestando las barreras económicas, sociales y culturales que limitan la participación laboral de las mujeres.

En esa línea, la literatura ha documentado extensamente las diferencias laborales que existen a nivel de género. Las mujeres enfrentan sistemáticamente menores tasas de participación y ocupación, mayores tasas de desempleo, y brechas significativas en ingresos, posiciones

ocupacionales y calidad del empleo. Un factor fundamental en estas disparidades es la histórica carga de labores de cuidado que tradicionalmente han asumido las mujeres, lo que impacta directamente sus trayectorias laborales.

Un fenómeno ampliamente estudiado es el *child penalty* o penalización por maternidad, que se refiere a las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral tras convertirse en madres. En esta sección, analizamos el impacto de la maternidad en las trayectorias laborales femeninas, evidenciado en reducciones salariales, menores oportunidades de ascenso y una disminución en la participación laboral. Este análisis es crucial para entender los mecanismos que perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral, al destacar cómo la maternidad actúa como un factor clave en la divergencia de ingresos y trayectorias profesionales entre mujeres con hijos y aquellas que no los tienen.

Así, en este informe realizamos un ejercicio para estimar el *child penalty* construyendo un pseudo-panel a partir de la Gran Encuesta Inte-

grada de Hogares (GEIH) para el periodo comprendido entre enero de 2015 y septiembre de 2024, excluyendo el 2020, producto de las limitaciones en la recolección de datos durante la pandemia. El pseudo-panel no contiene información de la misma mujer a través del tiempo, pero sí muestras representativas de las mujeres con ciertas características a nivel mensual. Dado que la GEIH no interroga explícitamente sobre la condición de maternidad, desarrollamos una metodología para identificar y construir el grupo de madres a partir de información indirecta del hogar. Consideramos madres a aquellas mujeres jefes de hogar o cónyuges en cuyos hogares existieran personas que reportaran ser hijos frente al jefe de hogar. Asimismo, se identificaron como madres aquellas mujeres que, siendo hijas del jefe de hogar, convivían con sus hijos dentro del mismo hogar.

Para analizar el efecto de la *child penalty* según la edad de los hijos, la muestra se segmentó en tres grupos: madres con niños de hasta 5 años, entre 6 y 12 años, y entre 13 y 25 años. Además, se categorizó la muestra por rangos decenales de edad de la madre (20-29 años, 30-39, 40-49, y 50-65), con el fin de capturar las variaciones en el impacto de la penalidad a lo largo de las distintas etapas de la vida de las mujeres. Esta clasificación permite realizar un análisis más detallado y preciso de los efectos de la maternidad en las trayectorias laborales femeninas.

Metodología y datos

El diseño metodológico incluyó un conjunto de variables de control basadas en las características socioeconómicas y demográficas. Las estimaciones consideraron el nivel educativo (clasificado en bachillerato incompleto, bachillerato completo y educación superior), estado civil, condiciones de la vivienda (materiales de construcción, acceso a servicios básicos)

y el dominio geográfico (rural o urbano). Para garantizar la robustez del análisis, se construyó un pseudo-panel que balancea la muestra, permitiendo generar un grupo de control compuesto por mujeres sin hijos con características comparables. Esta estrategia minimiza posibles sesgos en la estimación y facilita la construcción de un escenario contrafactual, que evidencia cuál habría sido la trayectoria laboral de las mujeres si no hubieran tenido hijos.

Además, con el fin de garantizar la comparabilidad interanual, los ingresos laborales fueron actualizados a precios de 2024 utilizando el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Así, definimos la variable dependiente principal como el ingreso laboral por hora, obtenido al dividir el ingreso mensual entre las horas trabajadas. Adicionalmente, las horas trabajadas también se consideraron como una variable dependiente en el análisis. De esta manera, se estimó la siguiente ecuación:

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 H_{it} + \beta_f X_{it} + \mu_t + \lambda_d + \epsilon_{it}$$

Donde y_{it} hace referencia al salario por hora trabajada o las horas trabajadas para cada mujer i en cada periodo t , H toma el valor de 1 si la mujer es madre y 0 de lo contrario, y X_{it} es el grupo de variables de control, tales como el nivel educativo de la mujer, la zona en la se ubica el hogar y características físicas de la vivienda. μ_t y λ_d representan efectos fijos por fecha (mes-año), y efectos fijos por departamento respectivamente. Los primeros capturan las variaciones temporales comunes en toda la muestra analizada, como cambios macroeconómicos. Los segundos controlan por diferencias regionales que pueden influir en resultados laborales, como desigualdades económicas o características del mercado laboral local. Finalmente, ϵ_{it} es el error estadístico. Estas mismas

Gráfico 8. Características demográficas y laborales de las mujeres con hijos y sin hijos



Fuente: cálculos ANIF. *Ingreso laboral mensual promedio a pesos de 2024.

estimaciones se realizaron para cada rango de edad de los hijos y de las madres.

Con lo anterior, las estimaciones realizadas recuperan el efecto monetario de tener un hijo sobre los ingresos laborales y permiten cuantificar el número de horas trabajadas por semana, considerando potenciales efectos acumulativos a lo largo del ciclo de vida de las mujeres.

Las principales estadísticas de los grupos de las mujeres madres y no madres permiten inferir elementos sobre las condiciones propias de cada grupo y observar algunas diferencias. La principal de ellas está relacionada con el nivel de ingresos salariales y horas de trabajo según la edad de los hijos. Para madres con hijos menores de 5 años, se registra un menor salario frente a al grupo de no madres. En promedio, estas mujeres perciben 660.047 pesos colombianos, un 40,7% menos que las mujeres sin hijos (ver Tabla 1). Esta diferencia se correlaciona con el tiempo dedicado a labores de cuidado. Mientras las madres emplean 2,3 horas diarias en estas tareas, las mujeres sin hijos dedican 1,7 horas. En el caso de madres con hijos entre 5 y 12 años, la brecha salarial continúa, aunque menos pronunciada. Estas mujeres obtienen un salario promedio de 903.648 pesos, un 27,5% inferior al grupo de no madres. Las horas dedicadas al cuidado del hogar aumentan ligeramente a 2,4 horas diarias. Por último, en el caso de madres con hijos entre 12 y 25 años, la brecha salarial continúa y crece. Estas mujeres obtienen un salario promedio de 819.004 pesos, un 35,6 % inferior al grupo de no madres y las horas dedicadas al cuidado del hogar es de 2,3 horas al día.

Resultados y conclusiones

Los resultados de las estimaciones revelan una significativa penalidad salarial para las mujeres madres en el mercado laboral colombiano. Se evidencia una disminución sistemática en los ingresos laborales por hora para las mujeres que son madres, en comparación con mujeres de características similares que no tienen hijos. Adicionalmente, se observa una reducción en la cantidad de horas trabajadas para las mujeres madres.

El análisis por rangos de edad de los hijos revela que la penalidad por maternidad no es estática, sino que presenta un efecto acumulativo a lo largo de la trayectoria laboral de las mujeres. Para madres con hijos menores de 5 años, la Tabla 2 muestra una disminución promedio del 16,4% en el ingreso por hora trabajada y una reducción de 0,8 horas en la jornada laboral semanal, en comparación con las mujeres sin hijos. En el caso de madres con hijos entre 5 y 12 años, la penalidad en el ingreso por hora trabajada se intensifica, alcanzando una reducción del 35,1%, mientras que la disminución en la cantidad de horas trabajadas a la semana es de 0,5 horas. Finalmente, la situación se agrava aún más para las madres con hijos mayores de 12 y menores de 25 años, quienes enfrentan una penalidad del 48,3% en los ingresos por hora trabajada y una reducción de 0,4 horas en su tiempo laboral semanal. Estos resultados evidencian cómo la penalidad por maternidad no solo persiste en el tiempo, sino que se amplifica conforme los hijos crecen, impactando de manera acumulativa la trayectoria laboral y los ingresos de las mujeres.

Contrario a la expectativa inicial de que la mayor penalidad se concentraría en madres con

Tabla 1. Resultados de la penalidad de la maternidad en ingreso por hora trabajada y horas de trabajo a la semana

Variable analizada		Madres con hijos menores a 5 años	Madres con hijos entre 5 y 12 años	Madres con hijos entre 13 y 25 años
Penalidad en ingreso por hora trabajada	Child Penalty	650,1	1.595,5	2.530,6
	Constante	3.959,5	4.544,6	5.234,0
	P valor	0,0	0,0	0,0
	% de la penalidad frente a la constante	16,4	35,1	48,3
Penalidad en horas trabajadas a la semana	Child Penalty	0,8	0,6	0,4
	Constante	33,3	33,2	33,7
	P valor	0,0	0,2	0,0

Fuente: cálculos ANIF.

hijos en primera infancia, etapa en la que los niños demandan mayores niveles de cuidado, los resultados evidencian un efecto acumulativo significativo, especialmente en los ingresos laborales, que se intensifica a medida que los hijos crecen. Si bien la reducción de horas trabajadas disminuye progresivamente, lo que podría explicarse por la menor necesidad de cuidado directo en etapas más avanzadas del desarrollo infantil, la penalidad económica sigue una tendencia inversa. La brecha salarial se amplía de manera sistemática, alcanzando su punto máximo cuando los hijos se encuentran en etapas posteriores de crecimiento. Este hallazgo sugiere la existencia de un impacto estructural de la maternidad que va más allá de la etapa inicial de crianza, convirtiéndose en una desventaja laboral persistente. En otras palabras, los efectos tempranos de la penalidad no son transitorios: el retiro o la menor participación en el mercado laboral durante los primeros años de maternidad tienen un costo acumulativo en términos salariales que se acentúa con el tiempo.

Por otro lado, el análisis revela una dinámica heterogénea de la penalidad laboral por maternidad, con variaciones significativas según el grupo etario de la madre. Como se mencionó anteriormente, la muestra se segmentó en rangos de edad de cada 10 años (de 20 a 29, 30 a 39, 40 a 49, 50 a 59 y 60 a 65 años), lo que permitió identificar diferencias en la penalidad tanto de ingresos por hora como de horas trabajadas por cada grupo de edad. El Gráfico 9 evidencia una tendencia clara: la penalidad es inicialmente menor en madres jóvenes, se intensifica durante la etapa media de mayor productividad (entre los 30 y 40 años), y posteriormente se reduce hacia el final de la vida productiva (más de 50 años).

En el grupo de madres de 20 a 29 años, la penalidad representa una reducción del 18,4% en los ingresos por hora para aquellas con hijos menores de 5 años, incrementándose hasta un 31,3% para madres con hijos entre 5 y 12 años. En el rango de 30 a 39 años, la penalidad adquiere su mayor magnitud y complejidad,

¹ El grupo de control incluye a todas las mujeres sin hijos de la muestra. Para una comparación más precisa con los grupos de madres por rango de edad de los hijos, se balanceó usando un soporte común, lo que altera el número de controles entre grupos.

alcanzando un 25,7% para madres con hijos menores de 5 años, que se incrementa a 46,1% para madres con hijos entre 5 y 12 años, y llega a su punto máximo de 47,0% para madres con hijos mayores de 12 y menores de 25 años.

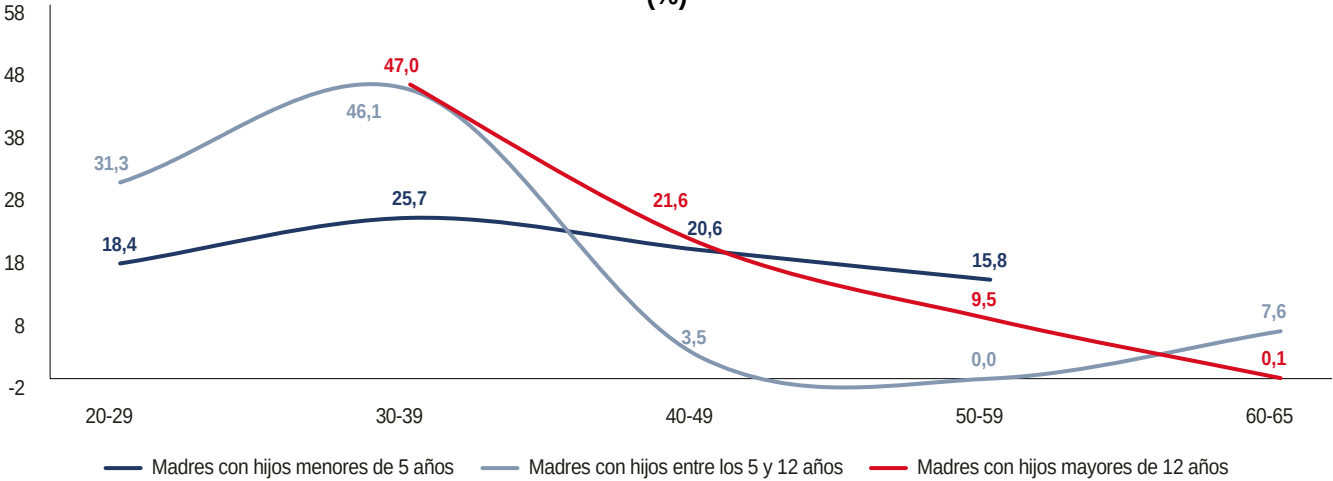
Esa tendencia se modifica en los grupos de edad posteriores. Para las mujeres entre 40 y 49 años, la penalidad presenta una dinámica particular: inicia con una reducción del 20,6% en los ingresos por hora para madres con hijos menores de 5 años, disminuye a un 3,5% (estadísticamente no significativo) en el caso de hijos entre 5 y 12 años, y vuelve a incrementarse hasta un 21,6% para madres con hijos mayores de 12 y menores de 25 años. En los rangos de 50 a 59 años y 60 a 65 años, la penalidad tiende a atenuarse, con reducciones en los ingresos que oscilan entre 15,8% y 9,5%, respectivamente, aunque en algunos subgrupos estas variaciones resultan estadísticamente no significativas.

Estos resultados revelan que la penalidad por maternidad o *child penalty* no solo está determinada por la edad de los hijos, sino que tam-

bién interactúa con el ciclo productivo de las mujeres, alcanzando su punto más crítico en los años de mayor desarrollo profesional y salarial, y evidenciando una dinámica más moderada en etapas posteriores.

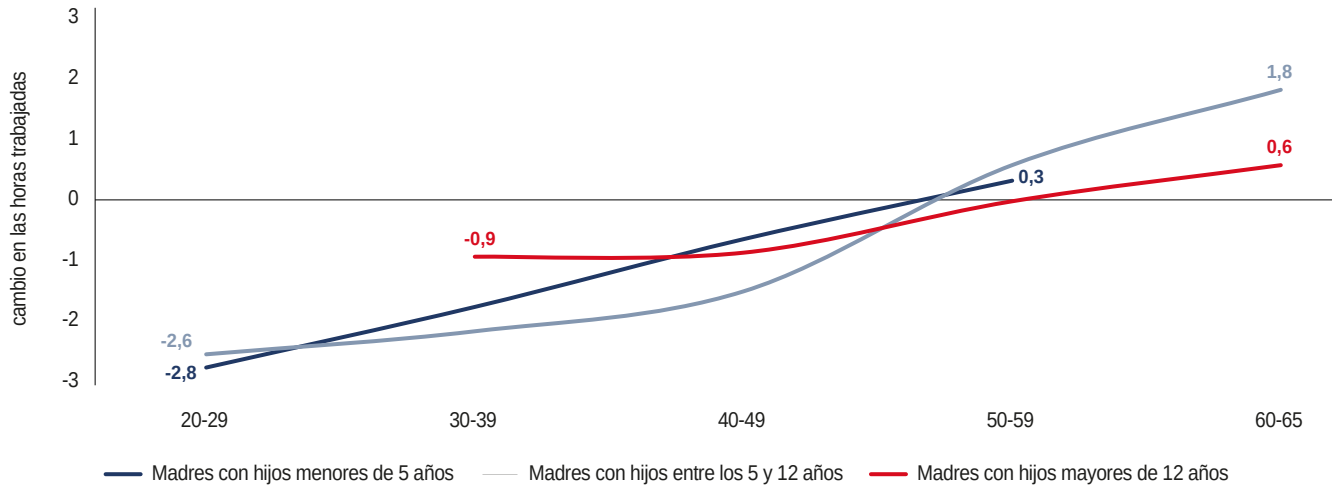
Por su parte, el análisis de las horas trabajadas revela una evolución significativa de la penalidad laboral por maternidad según los diferentes grupos etarios. En el rango de 20 a 29 años, las madres con hijos menores de 5 años experimentan la reducción más pronunciada, trabajando 2,8 horas menos semanalmente en comparación con mujeres sin hijos. Esta penalidad se atenúa ligeramente para madres con hijos entre 5 y 12 años, registrando una reducción de 2,6 horas, lo que sugiere una disminución en la penalidad de horas por las responsabilidades de la maternidad. Para mujeres entre 30 y 39 años, se observa un descenso gradual de la penalidad, 1,8 horas menos para madres con hijos menores de 5 años, 2,2 horas para madres con hijos entre 5 y 12 años, y 0,9 horas para madres con hijos entre 13 y 25 años. Este patrón indica que la adaptación profesional se modifica con

Gráfico 9. Penalidad de la maternidad en el ingreso por hora trabajada por rangos de edad (%)



Fuente: cálculos ANIF.

Gráfico 10. Penalidad de la maternidad en la cantidad de horas trabajadas por rangos de edad



Fuente: cálculos ANIF.

el tiempo en la medida en que aumenta la edad del hijo. En el rango de 40 a 49 años, la tendencia continúa, con una disminución progresiva de la reducción de horas trabajadas.

Los grupos de 50 a 59 y 60 a 65 años presentan resultados que no son significativos estadísticamente, pero dan indicios de que las madres de mayor edad muestran un ligero incremento en las horas trabajadas (ver Gráfico 10). Esta evolución reflejaría que a medida que los hijos crecen y la demanda de cuidados directos disminuye, las mujeres desarrollan estrategias que les permiten una reinserción más efectiva en el mercado laboral. La menor carga de actividades de cuidado en etapas posteriores de la maternidad facilita una reconfiguración de los roles laborales, evidenciando la capacidad de adaptación de las mujeres ante los desafíos profesionales asociados a la maternidad.

Por otro lado, en el análisis de la penalidad por maternidad en el mercado laboral, se exploró

el posible impacto de la maternidad en la informalidad laboral femenina. La hipótesis inicial sugería que las mujeres, al enfrentar mayores barreras para acceder a empleos formales, podrían optar por insertarse en el sector informal. Sin embargo, al estimar el impacto en la probabilidad de estar ocupada en empleos informales para el grupo de madres en comparación con mujeres sin hijos, se obtuvo un coeficiente positivo, pequeño y estadísticamente no significativo.

Estos resultados indican que, para la muestra analizada, la maternidad no parece ser un factor determinante en la incorporación al sector informal. En cambio, los hallazgos sugieren que la informalidad laboral femenina responde más a problemas estructurales y a dinámicas del mercado laboral colombiano, que a condiciones específicas de maternidad, lo que refleja la complejidad de los elementos que inciden en la precariedad laboral de las mujeres.

SECCIÓN III

CHILD PENALTY EN EL MUNDO

Como mencionamos en la sección anterior, el *child penalty* ha sido identificado como uno de los principales factores que perpetúan la desigualdad de género en los mercados laborales modernos. Así, en esta tercera sección del informe, nos centramos en explorar cómo se comporta esa penalidad alrededor del mundo. Este enfoque comparativo permite poner en perspectiva la penalidad encontrada para el caso colombiano, ofreciendo un contexto global que facilita una mejor comprensión de la magnitud y características de la penalidad en el país.

El “Child Penalty Atlas”, publicado en 2023 por Henrik Kleven, Camille Landais y Gabriel Leite-Mariante, ofrece una perspectiva global sobre el impacto de la maternidad en el mercado laboral. Este atlas mide el efecto de la llegada del primer hijo en los días trabajados por las mujeres, es decir, cuantifica cómo la maternidad influye en el tiempo que ellas dedican al mercado laboral. Un aspecto clave de

este estudio es que el *child penalty* se calcula en comparación con los hombres que también tienen un primer hijo. De esta manera, se evalúa la penalidad en términos relativos, tomando en cuenta las brechas preexistentes entre hombres y mujeres antes de la llegada del primer hijo, lo que en la literatura se conoce como tendencias paralelas. Es decir, el análisis no se enfoca en si las mujeres ganan menos que los hombres, sino en identificar si dicha brecha se mantiene constante antes de la maternidad. Así, lo que realmente captura el *child penalty* es el cambio en esa tendencia, específicamente en ingresos y horas trabajadas, a lo largo del tiempo después del nacimiento del primer hijo. Esta metodología permite identificar de manera precisa cómo la maternidad impacta las trayectorias laborales femeninas en comparación con las masculinas.

El estudio muestra que las penalidades varían considerablemente según la región y el nivel de desarrollo económico del país. Uno de los

patrones más relevantes, sin ser el único, es que los países más urbanizados y con economías industrializadas tienden a presentar mayores penalidades con diferencia de América Latina y Asia. Esto se debe, en parte, a la transición desde trabajos agrícolas flexibles hacia empleos más estructurados en los sectores industrial y de servicios, donde la maternidad impacta más significativamente la continuidad laboral femenina (Kleven et al., 2024). Sin embargo, los patrones de género y las desigualdades estructurales también constituyen un rol relevante al momento de la relación entre el *child penalty* y el desarrollo del país. Así, se identifican diversos patrones en las diferentes regiones y continentes.

América Latina se destaca por tener las penalidades más altas a nivel global, con un promedio de 38% de reducción en la jornada de trabajo para las mujeres respecto de los hombres (ver Gráfico 10). La rigidez de los mercados laborales, roles de género tradicionales y la baja cobertura de políticas de conciliación laboral y familiar explican esta tendencia. Países como México y Brasil muestran penalidades persistentes y generalizadas de 43,9% y 36,8%, respectivamente. Mientras, en el Caribe (por ejemplo, Cuba y Haití), estas son relativamente menores debido a sistemas de apoyo social más marcado y mercados laborales menos regulados (23,8 y 8,2% respectivamente).

África, por su parte, presenta las penalidades más bajas (9%), especialmente en las regiones más empobrecidas donde predominan empleos agrícolas. Lo anterior tiene una gran influencia, pues es más sencillo retornar a dinámicas informales o menos estructuradas de empleo que estructuras más desarrolladas y especializadas. En Asia, la heterogeneidad es marcada: Japón y Corea del Sur registran penalidades extremas, de hasta el 62%, mientras que, en países como Vietnam y Laos, estas son

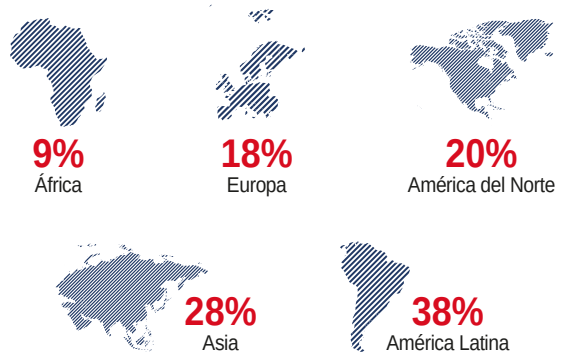
prácticamente inexistentes, debido a políticas laborales más inclusivas y sistemas de apoyo familiar más sólidos.

Por último, países en Europa y América del Norte presentan las penalidades más bajas gracias a políticas como licencias de paternidad generosas y sistemas laborales flexibles. Sin embargo, en el sur de Europa y países de habla inglesa, las penalidades son significativamente mayores debido a desigualdades de género estructurales.

En resumen, el análisis revela cómo las penalidades evolucionan con el desarrollo económico. En economías agrícolas, estas tienen un impacto reducido. Sin embargo, a medida que las sociedades se urbanizan y las mujeres participan más en empleos formales y especializados, las penalidades se convierten en el principal factor de desigualdad de género.

Ahora bien, la penalidad en los ingresos ha sido un poco menos explorada, pues presenta más dificultades al momento de identificar cuáles

Gráfico 11. Child penalty* promedio por región (%)



*Penalidad en días de trabajo respecto de los hombres al momento del primer hijo.
Fuente: elaboración ANIF con base en “The Child Penalty Atlas” (Kleven et al., 2024).

son los ingresos de las mujeres que constituyen ingresos laborales y que se ven afectados por la llegada del primer hijo. Asimismo, los estudios se concentran en países con mayores recursos, pues la disponibilidad de datos es un gran obstáculo para medir el impacto.

En primer lugar, se encuentra Estados Unidos, en donde se encontró una penalidad en los ingresos de las mujeres del 33% en comparación con los hombres después del primer hijo (Kleven, 2022). Lo anterior sugiere que la llegada del primer hijo reduce los ingresos de las mujeres en un 33%, mientras que, para los hombres, esta reducción es casi inexistente. El mismo estudio concluye que la penalidad se incrementa con la llegada de cada hijo, pues es mayor el tiempo requerido para labores de cuidado. Hay actividades del nacimiento y cuidado de los hijos que son exclusivas de las mujeres, tales como dar a luz y amamantar.

Los resultados de Estados Unidos son sorprendentes por su magnitud, especialmente considerando su alto nivel de desarrollo económico. En contraste, otros países con niveles similares de capital económico y social muestran una penalidad significativamente menor. Por ejemplo, en Dinamarca, la penalidad en los ingresos alcanza un 24% (Kleven, 2022). Los países escandinavos, como Dinamarca, son ampliamente reconocidos en Europa por sus políticas y valores género-progresivos, que promueven una mayor equidad en la distribución de responsabilidades familiares y laborales.

Por otro lado, se encuentran países con recursos intermedios y contextos más cercanos al caso colombiano, como los de América Latina. En Brasil, se estimó en 2024 que la penalidad en los ingresos es del 25% para las mujeres en comparación con aquellas que no han sido madres (Petterini et al., 2024), una cifra

similar a la obtenida en nuestra metodología. Cabe destacar que este estudio va un paso más allá al encontrar que la penalidad se reduce a un 10% una vez los hijos ingresan a una institución educativa, ya sea jardín infantil o preescolar. Además, se resalta que en Brasil existen medidas que facilitan que las madres se conviertan en trabajadoras por cuenta propia, lo que contribuye a su reinserción en el mercado laboral.

En México, otro país latinoamericano que ha documentado este fenómeno se encontró en 2020 que la penalidad más significativa en los ingresos laborales de las mujeres ocurre un año después del nacimiento del primer hijo, con una reducción del 33% (Aguilar-Gomez et al., 2020). En contraste, los hombres experimentan un aumento del 11% en sus ingresos, lo que agrava las brechas de género en el mercado laboral mexicano. De acuerdo con los autores, este resultado se explica por la mayor proximidad de las mujeres al mercado informal, donde, si bien encuentran mayores oportunidades de reinserción laboral, los ingresos suelen ser significativamente más bajos. Estos casos evidencian cómo las dinámicas del *child penalty* en América Latina están marcadas no solo por factores económicos, sino también por la disponibilidad de servicios educativos y las características del mercado laboral, en particular la informalidad, que amplifican las desventajas laborales de las mujeres tras la maternidad.

La comparación del *child penalty* en Colombia con los hallazgos internacionales refleja tanto similitudes estructurales como particularidades contextuales. A nivel global, incluida Colombia, la maternidad impacta negativamente la participación laboral y los ingresos de las mujeres, aunque las dinámicas varían según el desarrollo económico y las políticas de conciliación laboral y familiar.

En Colombia, la maternidad puede reducir los ingresos por hora trabajada hasta en un 48% para mujeres con hijos mayores de 12 años, un panorama que resulta aún más adverso al considerar las condiciones del mercado laboral local. Este escenario coincide con lo reportado en México y Estados Unidos, donde la penalidad alcanza el 33%. Por el contrario, países como Dinamarca presentan penalidades menores gracias a sistemas robustos de licencias parentales y mayor flexibilidad laboral. En Brasil, el acceso a la educación infantil ha demostrado mitigar parcialmente esta penalidad, lo que ofrece una alternativa relevante para explorar en el contexto colombiano.

De manera particular, el *child penalty* en Colombia comparte patrones globales de desigualdad laboral posmaternidad, pero enfrenta desafíos específicos de la región, como la prevalencia del sector informal y la falta de políticas integrales que faciliten la conciliación entre el cuidado de la primera infancia y la participación laboral femenina. Estas diferencias reflejan un panorama más deteriorado y ponen en evidencia la necesidad de implementar políticas públicas contextualizadas que aborden tanto factores estructurales como culturales, con el fin de reducir la penalidad y avanzar hacia la equidad de género en el mercado laboral.



SEPARATA BOGOTÁ

Germán Gutiérrez Poveda
Laura Buitrago Niño
Manuel Rojas Echeverri

Penalidad por maternidad
en Bogotá 2017-2021

Características de las mujeres
madres y no madres ocupadas
en Bogotá

Metodología y datos

Resultados y conclusiones



SEPARATA BOGOTÁ

PENALIDAD POR MATERNIDAD EN BOGOTÁ 2017-2021

La discusión sobre la penalidad laboral relacionada a la maternidad ha tomado relevancia en diversas investigaciones socioeconómicas, especialmente en contextos urbanos como el de Bogotá. Este análisis tiene como objetivo explorar la penalidad asociada a la tenencia de hijos de las mujeres en Bogotá para el periodo 2017-2021, utilizando los datos de la Encuesta multipropósito (EM) de Bogotá. Esta encuesta ofrece un panorama detallado de las características socioeconómicas de la población de la ciudad, estudiando impactos en la situación laboral y económica de las mujeres. En particular, se evalúan las diferencias en los ingresos por hora, la cantidad de horas trabajadas al mes y la probabilidad de empleo informal, considerando las variaciones según el grupo etario de las mujeres y la edad de sus hijos.

Para este análisis, se utilizaron los datos de mujeres que representaron una población pro-

medio de 1,3 millones de personas. En general, se observa que las mujeres con hijos tienen un ingreso mensual promedio 12,0 % menor que las mujeres sin hijos. Esta brecha¹ se amplía al considerar el ingreso laboral por hora, en el que las mujeres con hijos perciben un 18,8 % menos que las mujeres sin hijos.

Los resultados indican que las mujeres de Bogotá enfrentan una penalidad por tener hijos en su ingreso por hora y probabilidad de empleo formal, especialmente en los rangos de 20-29 años y 40-49 años. Las madres jóvenes (20-29 años) con hijos de 6 a 12 años tienen la mayor penalidad, perdiendo hasta 31,0 % de su ingreso por hora. Las mujeres en el rango de edad 40-59 años, enfrentan penalidades aún más altas. Aunque las horas trabajadas aumentan con la edad de la madre, los resultados son menos consistentes. Respecto a la informalidad, la penalidad es mayor para mujeres jóvenes con hijos, 7,8 p.p. más sobre la

¹ Las brechas son medidas como la diferencia entre la variable de interés de las mujeres madres y las no madres, sobre el total de la variable de las mujeres no madres (%).

probabilidad de ser informal respecto a una mujer sin hijos, pero disminuye con la edad de la madre.

Por otro lado, se observa que los promedios de edad de las mujeres con hijos en Colombia son menores que los registrados en Bogotá. A nivel nacional, los promedios son 26,5 años para mujeres con hijos menores de 5 años, 35,5 años para aquellas con hijos entre 6 y 12 años, y 39,6 años para mujeres con hijos mayores de 12 años. En contraste, en Bogotá estos promedios son 32,9, 36,4 y 40,0 años, respectivamente. Asimismo, los resultados de penalidad por maternidad en Bogotá contrastan con los observados para Colombia, pues la penalidad respecto a ingreso por hora parece ser mayor en edades tempranas de las mujeres, mientras que en Bogotá mantiene niveles menos diferenciales entre los grupos etarios de las madres. Lo anterior, podría deberse a que en Bogotá la maternidad se da en una etapa más tardía.

Características de las mujeres madres y no madres ocupadas en Bogotá

Mujeres con hijos menores a 5 años

Las madres con hijos en este rango de edad perciben ingresos al mes y por hora 11,8 % y 13,6 % menores que las mujeres sin hijos. En términos de estado civil, el 65,1 % de estas mujeres con hijos están casadas, en comparación con el 46,3 % de las mujeres sin hijos (diferencia 18,8 p.p.). Respecto al empleo, la informalidad afecta en mayor medida a las mujeres con hijos, con una proporción 2,6 puntos porcentuales (p.p.) mayor al grupo de mujeres sin hijos (36,0 %). En el ámbito educativo, las mujeres con hijos menores a cinco años tienen mayor participación en educación posmedia (49,1 %), similar a las mujeres sin hijos (52,1 %). Asimismo, se tiene que de este grupo de madres, el

79,3 % están en los rangos de edad entre 20 y 39 años, mientras que las que no son madres tienen una distribución más equitativa: 22,7 % (20-29 años), 26,6 % (30-39 años), 25,9 % (40-49 años) y 19,2 % (50-59 años).

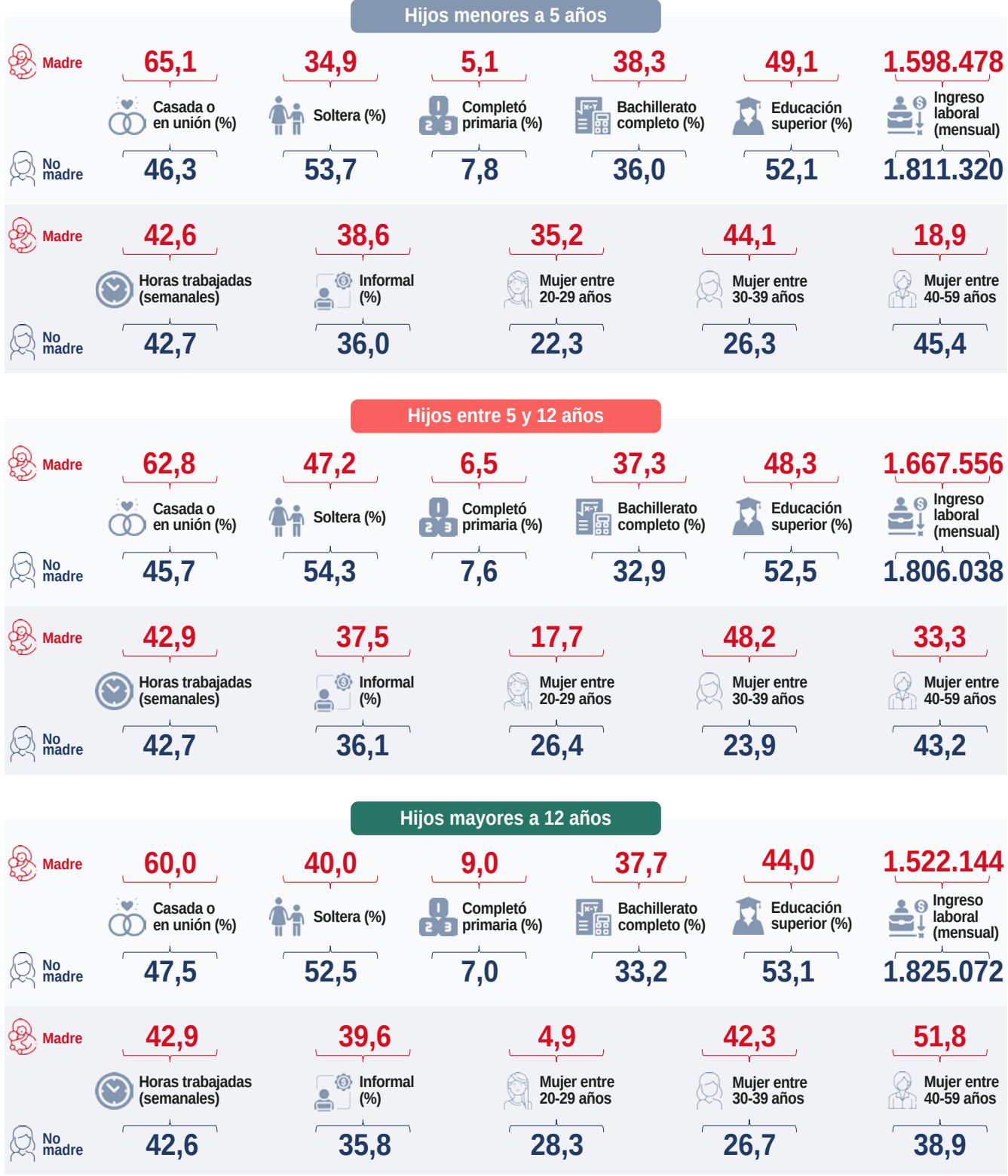
Mujeres con hijos entre 6 y 12 años

En este grupo de madres, los ingresos son menores en un 7,7 % mensual y un 11,5 % por hora, respectivamente, en comparación con el ingreso base en ausencia de hijos. Al igual que en el grupo de mujeres con hijos menores de 5 años, el 62,8 % de las mujeres está casada o vive con cónyuge, en comparación con aquellas mujeres sin hijos (45,7 %), arrojando una diferencia de 17,0 p.p. En este caso, tanto el grupo de madres con hijos en este rango de edad como las que no son madres, tienen proporciones similares de informalidad: 37,5 % y 36,1 %, respectivamente. Los niveles de educación en este grupo también muestran mayor participación en educación posmedia, la cual es de 48,3 % y 52,5 % para mujeres que son madres y las que no lo son, respectivamente. Las madres en este grupo se concentran en los rangos de edades de entre 30 y 49 años (81,5 %), mientras que las mujeres sin hijos se distribuyen equitativamente en los grupos etarios: 23,4 % es la participación promedio por rango de edad de 10 años.

Mujeres con hijos mayores a 12 años

Las madres con hijos de esta edad presentan las brechas de ingreso mensual (-16,6 %) y por hora (-22,2 %) de mayor diferencia negativa frente a las mujeres sin hijos. Probablemente se deba a la etapa laboral en la que se encuentran estas madres, en este caso, las mujeres con hijos están concentradas en los rangos de edad de 30-39 años (42,3 %) y 40-59 años (51,8

Gráfico 1. Características demográficas y laborales de las mujeres con hijos y sin hijos



Fuente: Encuesta multipropósito de Bogotá (SDH, 2017, 2021). Elaboración y estimaciones SDDE-ODEB.

%). Por su parte, las mujeres con hijos están casadas o viven con su cónyuge de manera más frecuente (60,0 %) en comparación con las mujeres sin hijos (47,5 %) es de 12,6 p.p. Respecto a la participación en informalidad, esta alcanza el 39,6 % en el grupo de mujeres madres, mientras que en el de mujeres sin hijos es de 35,8 % (diferencia 3,8 p.p.). La distribución de los grupos en niveles educativos es marcada, aunque ambos grupos de mujeres tienen mayor participación en educación posmedia, la diferencia entre ellas es de 9,1 p.p. a favor de las mujeres sin hijos (53,1 %).

Los datos muestran que ser madre tiene incidencia negativa en varios aspectos socioeconómicos en comparación con las mujeres que no son madres. Aunque las brechas varían según la edad de los hijos, las madres enfrentan en promedio menores ingresos mensuales y por hora, siendo estas brechas más pronunciadas para las mujeres con hijos mayores de 12 años. Asimismo, las mujeres con hijos tienen mayor participación en la informalidad que las que no tienen hijos. Respecto a variables de cobertura de servicios básicos como energía, agua y alcantarillado, así como características del hogar como paredes de ladrillo o pisos terminados, alcanzan casi el 100 % en todos los casos.

Metodología y datos

Con el fin de analizar la penalidad asociada a la tenencia de hijos sobre variables como ingresos laborales, horas de trabajo remunerado y probabilidad de ser informal, se estimó un conjunto de regresiones mediante el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) con errores estándar robustos, se utilizaron factores de expansión en el análisis. Estas regresiones se llevaron a cabo desagregando la muestra por rangos de edad de las mujeres y por rangos de

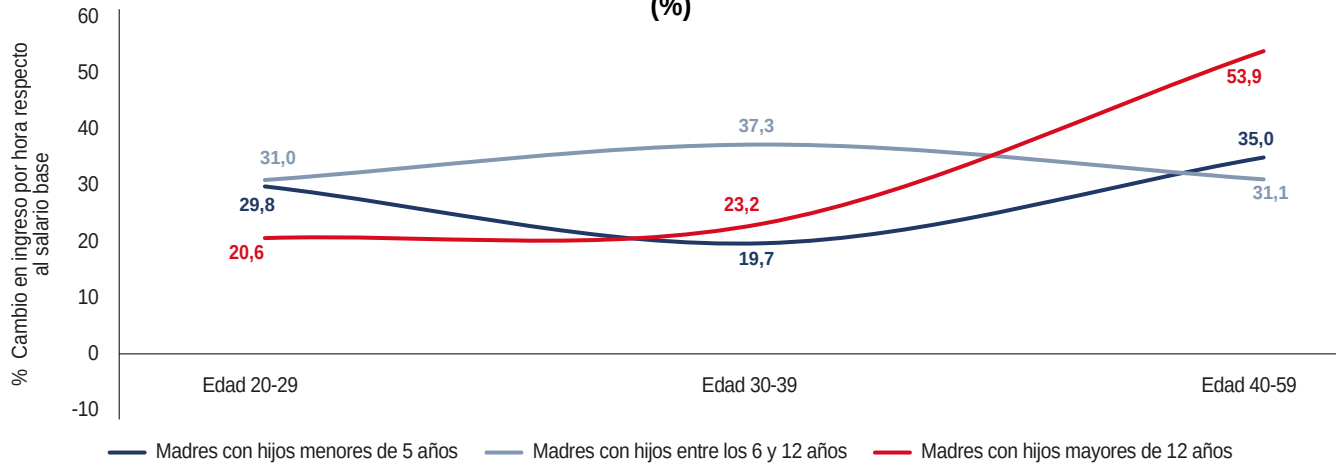
edad de sus hijos, lo que permitió identificar patrones diferenciados dentro de los grupos. Asimismo, se incluyeron variables control que podrían influir en los resultados, tales como nivel educativo, estado civil, condiciones físicas del hogar y un efecto fijo de tiempo.

Resultados y conclusiones

Se estima que las mujeres con hijos tienen una penalidad sobre el ingreso por hora percibido, esto es estadísticamente significativo únicamente para los rangos de edad 20-29 y 40-49 años en todos los rangos de edades de los hijos: menor a 5 años, entre 6 y 12 años y mayor de 12 años. La penalidad promedio para las madres en el grupo etario 20-29 años es 27,1 % de su ingreso base en ausencia de hijos. En este rango de edad, la penalidad es mayor cuando se tienen hijos de entre 6 y 12 años (31,0 %). Por su parte, las madres en el grupo etario de 40-59 años tienen mayor proporción de penalidad: 53,9 % si tienen hijos menores a 5 años; 35,0 % con hijos entre 6 y 12 años y 31,1 % con hijos mayores de 12 años (Gráfico 1).

Aunque los resultados para las madres en el rango de edad de 30-39 años no son estadísticamente significativos, en aras de tener una indicación de su comportamiento, se puede observar que tienen menores penalidades estimadas sobre el ingreso por hora cuando tienen hijos menores de 5 años. La ausencia de significancia estadística en este grupo etario puede indicar tal vez que las mujeres estarían en un punto equilibrado de su etapa reproductiva. En el grupo de entre 20-29 años es menos común tener hijos de 12 años o más, y por ende la penalidad puede ser menor en comparación con edades mayores de las madres por una menor intensidad en el cuidado infantil en la etapa productiva de la mujer, al igual que en el caso de las mujeres de 30-39 años. Mientras que,

Gráfico 2. Penalidad de la maternidad en el ingreso por hora trabajada por rangos de edad (%)



Nota: Los coeficientes con significancia estadística son todos los grupos de edad de los hijos para las madres entre 20-29 años y 40-59 años. Fuente: Encuesta multipropósito de Bogotá (SDH, 2017, 2021). Elaboración y estimaciones SDDE-ODEB.

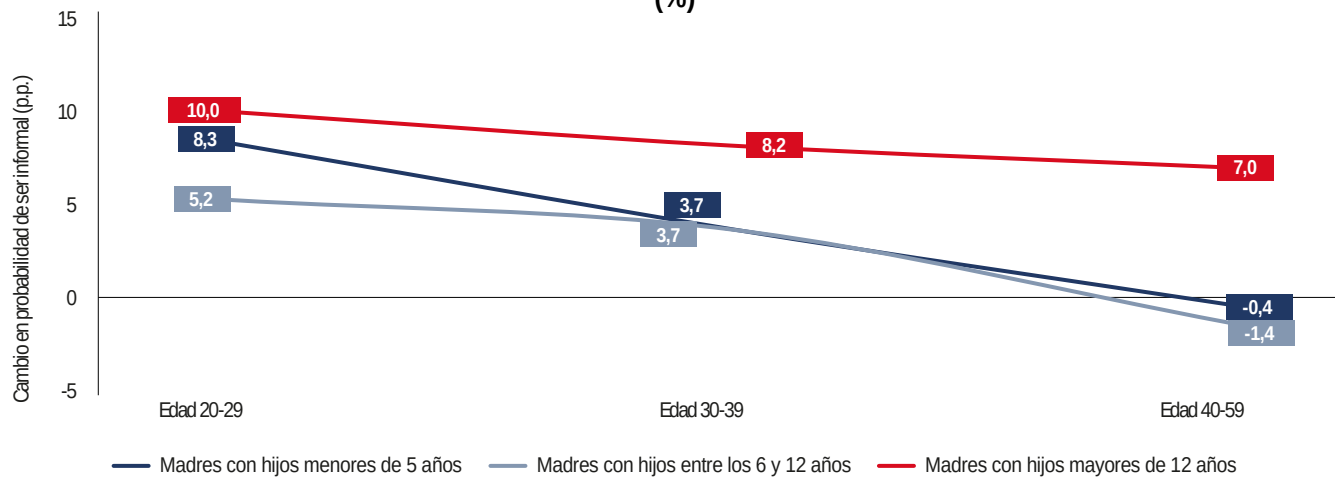
para las mujeres madres en el grupo etario de 40-59 años, la penalidad de tener un hijo mayor de 12 años puede estar mostrando un sesgo de género acumulado: Menores oportunidades de reinserción al mercado laboral después de periodos de interrupción por crianza o responsabilidades familiares.

Para las madres con hijos menores de 5 años la penalidad es mayor si están en edades entre 20-29 y 40-59 años. En el rango de 20-29 años, las mujeres pueden tener menos experiencia laboral acumulada y un nivel intensivo de cuidado infantil, lo que tendría un impacto directo en su situación laboral y, por ende, sus ingresos. Mientras que las madres de entre 40 y 59 años pueden enfrentar una exigencia especial en cuidado infantil y cuidado propio, que demande más tiempo, generando reducciones en su tiempo dedicado a trabajo remunerado. Finalmente, las madres con hijos entre los 6 y 12 años presentan niveles de penalidad ligeramente mayores en los extremos de grupos etarios de las madres (20-29 y 40-59

años). La penalidad, al contrario del caso de hijos menores de 5 años, es mayor en el rango de edad de la madre de 30-39 años. Esto posiblemente se deba a que es una etapa en la que las madres podrían estar maximizando sus ingresos laborales dado un bagaje profesional, pero las exigencias relacionadas con los hijos no lo permiten completamente. En el caso de la penalidad en horas remuneradas, se observa que las mujeres entre los 30-39 años, con hijos menores de 5 años trabajan 2,4 % menos horas por mes.

Por otro lado, en el ámbito laboral, la penalidad de tener hijos se traduce en una mayor probabilidad de ser informal. Sin embargo, esta probabilidad es decreciente a medida que las madres aumentan de edad (Gráfica 2). Se destaca que las mujeres entre 20 y 29 años con hijos de cualquier rango de edad, tienen en promedio una probabilidad 7,8 p.p. más alta de ser informales en comparación con quienes no tienen hijos. En el caso de las mujeres con una edad entre 30 y 39 años la penalidad se reduce a 5,2

Gráfico 3. Penalidad por hijos estimada sobre probabilidad de ser informal (%)



Fuente: Encuesta multipropósito de Bogotá (SDH, 2017, 2021). Elaboración y estimaciones SDDE-ODEB.

p.p. más sobre la probabilidad de ser informal (Gráfica 2). En el caso de las mujeres con hijos y edad entre los 40 y 49 años, el efecto estimado sólo es significativo en el caso de hijos mayores a 12 años, debido a que es la edad más común de los hijos por parte de mujeres en este grupo etario. La caída en la penalidad sobre ser informal a medida que aumenta la edad de las ma-

dres es menos pronunciada cuando se tienen hijos mayores de 12 años; esto puede deberse al sesgo de género acumulado. Tener un hijo de esta edad implica una mayor dedicación al cuidado, lo que probablemente disminuye el tiempo invertido en el trabajo remunerado y exige mayor flexibilidad de tiempo, que es lo que suele ofrecer el sector informal.