

Hijas mujeres, decisiones gerenciales y brechas de género en el mercado laboral

Lucía Bertoletti Beltrán

Programa de Maestría en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de la República

Montevideo - Uruguay

Junio de 2023

Hijas mujeres, decisiones gerenciales y brechas de género en el mercado laboral

Lucía Bertoletti Beltrán

Tesis de Maestría presentada al Programa de Maestría en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de la República, como parte de los requisitos para la obtención del título de Magíster en Economía.

Directoras de tesis:

Profesora Mery Ferrando

Profesora Estefanía Galván

Director académico:

Profesor Marcelo Bérgholo

Montevideo - Uruguay

Junio de 2023

Página de aprobación

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba el Trabajo Final:

Titulo

Hijas mujeres, decisiones gerenciales y brechas de género en el mercado laboral

Autor

Lucía Bertoletti Beltrán

Tutora

Profesora Mery Ferrando

Profesora Estefanía Galván

Posgrado

Maestría en Economía

Puntaje

Tribunal

Ejemplo: Profesora Nombre Apellido

Ejemplo: Profesora Nombre Apellido

Ejemplo: Profesora Nombre Apellido

Fecha:

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a mis tutoras Estefanía Galván y Mery Ferrando, por su guía, dedicación y paciencia en mis primeros pasos investigando. En segundo lugar, agradezco a Marcelo Bérigolo por sus innumerables consejos y constante apoyo durante mi trayectoria por el programa de maestría. En tercer lugar, me gustaría agradecer a los docentes de Seminario de Investigación y Tesis, Rodrigo Ceni y Gonzalo Salas, por sus valiosos comentarios y aportes, y a mis compañeros y compañeras de maestría por su compañía. En cuarto lugar, agradezco a la Comisión Académica de Posgrados y al Programa de Becas de la Maestría en Economía por su ayuda económica, a los participantes de la Charla de Microeconomía Aplicada de la Universidad de Tilburg por la posibilidad de presentar allí mi proyecto de tesis, y a la Universidad de la República por la valiosa formación brindada. En quinto lugar, quisiera agradecer a mis jefes, compañeros y compañeras de trabajo de República Microfinanzas por su apoyo durante estos años. Por último, agradezco enormemente a mi familia, amigos y amigas por su constante cariño y contención. En especial a Eduardo, Claudia, Sabrina, Mateo, Gastón y Franco, quienes hicieron que este camino fuera posible.

Hijas mujeres, decisiones gerenciales y brechas de género en el mercado laboral

Lucía Bertoletti Beltrán

Resumen

Este trabajo estudia el rol de las actitudes de género de los jefes en la configuración de las desigualdades de género al interior de las empresas uruguayas. Utilizando datos administrativos provenientes de historias laborales de trabajadores formales (2012-2021), unidos con datos del registro de nacidos vivos, se explota el nacimiento de la primera hija mujer de un jefe, en contraposición al nacimiento de un hijo varón, como un shock plausiblemente exógeno a sus actitudes de género. A partir de esto, se analiza el efecto de este shock sobre los resultados laborales relativos de las mujeres. Este estudio encuentra que, tras el nacimiento de la primera hija mujer del jefe, la participación de las mujeres en la empresa se incrementa en promedio un 6,7%, mientras que sus salarios relativos aumentan un 2,5%. Las mujeres pasan a ocupar en mayor medida puestos a tiempo completo y mejores pagos, incrementando su probabilidad de ser el/la empleado/a con mayor ingreso por hora en la empresa. Además, se encuentra evidencia de la presencia de estos efectos en el corto plazo y de su persistencia años después. Estos resultados pueden orientar la adopción de políticas públicas y corporativas que conduzcan a reducir las brechas de género aún presentes en el mercado laboral.

Palabras clave: Brechas de género; Actitudes de género; Hijas mujeres; Decisiones gerenciales; Estudio de eventos; Uruguay.

Clasificación JEL: J16, M12, M51.

Abstract

This paper studies the role of bosses' gender attitudes in shaping gender inequalities within Uruguayan firms. Using administrative data from employer-employee administrative records (2012-2021), matched with the birth certificates, I exploit the birth of a first daughter, as opposed to a son, as a plausibly exogenous shock to male manager's gender attitudes and study the effect of this shock on women's relative labor outcomes. I find that after the birth of the boss's first daughter, women's participation in the firm increase by 6.7%, while their relative wages increase by 2.5% on average. Women are more likely to held full-time and better pay positions, increasing their probability of being the employee with the highest hourly wage in the firm. In addition, I find evidence in favor of the hypothesis that the effects appear in the short term and persist over time. These results can guide the adoption of public and corporate policies aiming at reducing the gender gaps still present in the labor market.

Keywords: Gender gaps; Gender attitudes; Daughters; Managerial decisions; Event study; Uruguay.

JEL Classification: J16, M12, M51.

Índice

1. Introducción	1
2. Antecedentes	4
3. Marco teórico e hipótesis	6
3.1. Marco teórico	6
3.2. Hipótesis	8
4. Datos	9
4.1. Datos y muestra seleccionada	9
4.2. Estadísticas descriptivas y variables de interés	11
5. Estrategia empírica	13
5.1. Metodología de estimación	13
5.2. Validez de la estrategia de identificación: ausencia de regla de fecundidad sesgada por género	15
5.3. Estudio de eventos	16
6. Resultados	18
6.1. Resultados laborales relativos de las mujeres	18
6.2. Cambios en la composición de la fuerza laboral femenina	21
6.3. Temporalidad del efecto de tener una hija mujer	26
6.4. Efectos heterogéneos	31
7. Chequeos de robustez	33
7.1. Submuestra de jefes nacidos a partir de 1979	34
7.2. Efecto agregado de tener hijas mujeres	35
8. Conclusiones	36
Referencias	38
A. Anexo	42

1. Introducción

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como sus salarios y horas trabajadas, ha sido uno de los cambios socioeconómicos más destacados en los últimos 50 años (Goldin, 2014). Sin embargo, persisten brechas de género considerables en el mercado laboral y el proceso de convergencia se ha estancado (Olivetti y Petrongolo, 2014; Blau y Kahn, 2017). El mundo corporativo no es una excepción. Las mujeres aún permanecen subrepresentadas en las ocupaciones mejores remuneradas y enfrentan barreras para ser promovidas y ocupar puestos de liderazgo (Bertrand, 2018; Azmat y Ferrer, 2017).

Factores tradicionales del capital humano como la experiencia o la educación no logran explicar totalmente estas brechas de género. En este contexto, un creciente cuerpo de investigaciones ha analizado la importancia de las actitudes de género para explicar las diferencias aún presentes en los ingresos laborales y el nivel de empleo entre hombres y mujeres (Bertrand y Hallock, 2001; Fernández *et al.*, 2004; Fortin, 2005; Burda *et al.*, 2007; Bertrand, 2011). Sin embargo, la evidencia acerca del rol de las actitudes de género de los tomadores de decisiones en la configuración de las brechas de género en el lugar de trabajo aún es limitada.

En este marco, el presente estudio tiene como objetivo investigar el impacto de un cambio en las actitudes de género de los jefes en las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en las empresas en Uruguay. En este sentido, este trabajo busca responder: ¿Cuánto incide un shock a las actitudes de género de los jefes hombres en el salario relativo y en la proporción de empleo de mujeres en las empresas uruguayas? Además, indaga qué impacto tiene este shock sobre las características de los puestos que ocupan las mujeres. Por último, este trabajo se propone testear si estos efectos se producen en el corto o largo plazo.

Identificar esta relación causal es desafiante en tanto las actitudes de género pueden ser endógenas y estar correlacionadas con otras variables observables e inobservables. Para sortear esta dificultad, en base a estudios sociológicos que muestran que tener hijas mujeres hace que los hombres sean más sensibles a temas de equidad de género (Warner, 1991; Warner y Steel, 1999), se explota el nacimiento de una hija mujer, en contraposición al nacimiento de un hijo varón, como un shock plausiblemente exógeno a las actitudes de género de los jefes. Para hacerlo, se utilizan datos de empleador-empleado del registro de cotizantes del Banco de Previsión Social

(BPS) de Uruguay, correspondientes al período 2012-2021, unido al registro de nacimientos proveniente del Certificado de Nacido Vivo (CNV) del Ministerio de Salud Pública (MSP) para el período 2009-2021.

Los principales resultados de este estudio indican que existe un *efecto hija*, es decir, un efecto del nacimiento de la primera hija mujer de un jefe en los resultados laborales relativos de las mujeres en las empresas uruguayas. En particular, tras el nacimiento de la primera hija mujer del jefe, en contraposición con el nacimiento de un hijo varón, la participación de las mujeres en la empresa y sus salarios relativos aumentan en promedio un 6,7% y un 2,5%, respectivamente. Esta relación positiva y estadísticamente significativa se mantiene si se analiza el efecto de que el primogénito del jefe sea mujer en comparación a que sea varón. Las mujeres pasan a tener mayor representación en puestos a tiempo completo y mejores pagos, aumentando su probabilidad de ser el/la empleado/a con mayor ingreso laboral por hora en la empresa. Además, en un estudio de eventos, se encuentra evidencia de que el *efecto hija* está presente para la proporción de empleo femenino desde el primer año luego del nacimiento, y para el ratio de ingresos relativos de las mujeres el primer y tercer año y desde el quinto año, con una tendencia creciente. Por último, se indaga acerca de heterogeneidades en el *efecto hija* entre empresas con diferente proporción de empleo femenino, y se observa que es más fuerte y estadísticamente significativo si la empresa opera en una rama de actividad con una mayor presencia relativa de empleadas mujeres.

Al estudiar las consecuencias de las decisiones gerenciales a través de la óptica de las actitudes de género, este trabajo contribuye a varias corrientes de la literatura. En primer lugar, a la que investiga las causas de las brechas de género en el mercado laboral, aportando evidencia empírica a los trabajos que muestran que las actitudes de género tradicionales alimentan las desigualdades entre hombres y mujeres (Bertrand y Hallock, 2001; Fernández *et al.*, 2004; Fortin, 2005; Burda *et al.*, 2007; Fernández y Fogli, 2009; Bertrand, 2011; Farre y Vella, 2013; Johnston *et al.*, 2014; Bursztyn *et al.*, 2017; Galván, 2022). En particular, el foco en los jefes analiza la relevancia de las actitudes de género a nivel corporativo al mostrar que pueden dar forma a los desiguales resultados laborales entre empleadas y empleados.

En segundo lugar, el presente estudio también se relaciona con la literatura que observa los

impactos de las acciones y decisiones de los jefes en los resultados de las empresas (Bertrand y Schoar, 2003; Cullen y Perez-Truglia, 2019; Flabbi *et al.*, 2019). Como se menciona anteriormente, la evidencia sobre el rol de los jefes en las desigualdades de género a nivel de empresas continúa siendo escasa. Contribuir en este sentido es fundamental ya que las empleadas mujeres aún obtienen desiguales resultados en comparación con los empleados hombres, por ejemplo, enfrentan barreras para ser promovidas y ocupar puestos de liderazgo. En base a la evidencia encontrada en este trabajo acerca de la relación causal entre un shock a las actitudes de género de los jefes y los resultados diferenciales laborales de hombres y mujeres, se podrían plantear estrategias a nivel empresarial que contribuyan a cerrar estas brechas de género.

En tercer lugar, al vincular el nacimiento de una hija mujer con las actitudes de género de los jefes, este estudio contribuye a las investigaciones sobre la relación entre el sexo de un/a hijo/a y el comportamiento de los padres. Los trabajos existentes que analizan el efecto de tener una hija mujer en el modo de actuar de los padres generalmente se han centrado en sus preferencias políticas (por ejemplo, Washington, 2008; Oswald y Powdthavee, 2010; Van Effenterre, 2020). La relación entre este efecto y los resultados laborales relativos de las mujeres ha sido estudiada por Gompers y Wang (2017) y Ronchi y Smith (2021), quienes encuentran efectos significativos y positivos. Los primeros se limitan a observar el efecto de hijas adicionales en la contratación femenina en el sector de empresas de capital, mientras que las segundas observan el efecto diferenciando entre primera hija mujer e hijas adicionales, y lo hacen también para ingresos laborales. Esta investigación contribuye a esta línea de la literatura al estudiar estos resultados para un país de ingresos medios con un mercado laboral con diferentes características.

En este sentido, este trabajo es el primero en analizar el vínculo entre el sexo de los/as hijos/as del jefe y las brechas de género en el mercado laboral para Uruguay. Mientras que la mayoría de los estudios observan el rol de las actitudes de género de los jefes en las brechas de género en países de altos ingresos, este trabajo presenta evidencia para un país de ingresos medios, lo cual podría derivar en diferentes resultados en tanto la estructura del mercado laboral y las prácticas de igualdad de género al interior de las empresas no son iguales. Al mismo tiempo, en el contexto regional, Uruguay es el país de ingresos medios con mayor porcentaje de trabajadores registrados en la seguridad social, lo cual permite el uso de los registros administrativos

con niveles elevados de representatividad.

Avanzar en la igualdad de género en un país de ingresos medios como Uruguay es particularmente importante por razones de equidad, pero también por motivos de eficiencia: acercar los resultados laborales de hombres y mujeres puede favorecer a una mejor asignación de los recursos humanos del país y potenciar así el crecimiento de la productividad (Marchionni *et al.*, 2019). Por lo tanto, resulta fundamental continuar avanzando en la realización de estudios que contribuyan a visibilizar y comprender el origen de las brechas de género en el mercado laboral para orientar la adopción de acciones desde las políticas públicas y corporativas que conduzcan a reducir dichas brechas.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. En la sección 2 se presentan los antecedentes bibliográficos. La sección 3 desarrolla los principales fundamentos teóricos sobre el vínculo entre el sexo de los/as hijos/as y las actitudes de género de los padres y plantea las hipótesis de investigación. La sección 4 describe los datos utilizados, la muestra seleccionada y las variables de interés. La sección 5 presenta la estrategia empírica empleada. Los principales resultados se encuentran en la sección 6 y los chequeos de robustez en la sección 7. Por último, se discuten las conclusiones del trabajo en la sección 8.

2. Antecedentes

Las actitudes de género, entendidas como las creencias sobre el papel de las mujeres en la sociedad (Fortin, 2005), no son innatas y pueden ser moldeadas por experiencias personales (Dahl *et al.*, 2012; Kuziemko *et al.*, 2018; Bursztyn *et al.*, 2020). En particular, se ha investigado el cambio en las actitudes de género a partir del nacimiento de hijas mujeres e hijos varones. Shafer y Malhotra (2011) y Borrell-Porta *et al.* (2018) encuentran que los padres expresan un menor apoyo a los roles de género tradicionales después del nacimiento de una hija mujer, mientras que las actitudes de las madres no se ven afectadas en gran medida. Además, Dahl y Moretti (2008) encuentran que el sexo de los/as hijos/as tiene efectos significativos en el matrimonio, divorcio, custodia de los niños y fecundidad. Por ejemplo, los matrimonios que experimentan el nacimiento de una hija mujer tienen mayores probabilidades de divorciarse en comparación con los que tienen un hijo varón. Los autores muestran evidencia consistente con

la hipótesis de que los padres prefieren a los hijos varones, es decir, tienen un sesgo de género.

La relación entre el sexo de un/a hijo/a y las actitudes de género de los padres se ha estudiado y demostrado para diferentes contextos. Por ejemplo, en lo que refiere a preferencias políticas, se encuentra que tener hijas mujeres influye en las decisiones de voto de los congresistas en temas de derechos reproductivos (Washington, 2008; Van Effenterre, 2020). Asimismo, existe evidencia del efecto del sexo de un/a recién nacido/a en la forma en la que los jueces toman decisiones (Glynn y Sen, 2015).

Del mismo modo, las actitudes de género contribuyen a desigualdades de género en el mercado de trabajo. Diversos estudios encuentran evidencia acerca de la importancia de las normas de género en la explicación de las brechas de género en el mercado laboral. Por ejemplo, Bertrand (2011) encuentra que las actitudes de género tradicionales afectan las decisiones laborales de las mujeres ampliando las desigualdades de ingresos y empleo entre hombres y mujeres. En esta misma línea, otros estudios (Bertrand *et al.*, 2015; Bursztyn *et al.*, 2020; Galván, 2022) muestran la incidencia de las creencias acerca del rol de las mujeres dentro de los hogares en la oferta laboral femenina (participación en la fuerza laboral y horas de trabajo), y en la calidad de los trabajos en los que están empleadas las mujeres.

Las actitudes de género tradicionales no solo contribuyen a las desigualdades de género en el mercado laboral a través de las decisiones de oferta de trabajo de las mujeres, sino también a través del comportamiento de los tomadores de decisiones dentro de las empresas. Dado que los jefes representan un insumo clave en el comportamiento de las empresas (Bertrand y Schoar, 2003), la interacción entre sus actitudes de género y sus decisiones pueden proporcionar información sobre las diferencias en resultados laborales entre los empleados y las empleadas. Por ejemplo, Dahl *et al.* (2021) encuentran que directores ejecutivos hombres asignan más capital de inversión a subgerentes masculinos que femeninos. Sin embargo, la evidencia sobre el rol de los jefes en las desigualdades de género al interior de las empresas continúa siendo escasa y se limita a estudios que muestran que las firmas con líderes femeninas se caracterizan por mejores resultados para las empleadas mujeres (Cardoso y Winter-Ebmer, 2010; Flabbi *et al.*, 2019; Cullen y Perez-Truglia, 2019; Ceni *et al.*, 2023). Este trabajo aporta evidencia sobre un mecanismo que afecta las decisiones de contratación y remuneración de los jefes, desencadenado por

un shock exógeno a sus actitudes de género, dado por el nacimiento de una hija mujer.

[Gompers y Wang \(2017\)](#) son los primeros en estudiar la relación entre el nacimiento de hijas mujeres de un jefe y la contratación femenina en las empresas. Encuentran evidencia que respalda la hipótesis de que criar hijas mujeres conduce a una mayor propensión de los directores ejecutivos a contratar socias femeninas por parte de las empresas de capital. Este trabajo se limita a observar el efecto de paternar hijas mujeres sobre la contratación de empleadas mujeres en el sector de empresas de capital. Posteriormente, [Ronchi y Smith \(2021\)](#) observan este efecto diferenciando entre el nacimiento de una primera hija mujer e hijas adicionales, y lo estudian también para ingresos laborales de las empleadas de todo el conjunto de empresas. Estas autoras utilizan datos administrativos daneses y encuentran que, tras un shock positivo a las actitudes de género de los jefes masculinos, generado por el nacimiento de una hija en contraposición con el nacimiento de un hijo, los ingresos relativos y la contratación de las mujeres aumentan en la empresa dirigida por el padre.

3. Marco teórico e hipótesis

3.1. Marco teórico

Esta sección sintetiza los principales fundamentos teóricos sobre el vínculo entre paternar hijas mujeres y las actitudes de género de los padres. En este sentido, en un trabajo seminal de sociología, [Warner \(1991\)](#) muestra que el comportamiento y las preferencias de los hombres pueden verse afectadas al tener hijas mujeres. Plantea la hipótesis de que los hombres con hijas mujeres deberían tener una mayor conciencia de las barreras estructurales y culturales que existen para las mujeres y las niñas y, por lo tanto, deberían ser más sensibles a las desigualdades de género que los hombres con hijos varones ([Warner y Steel, 1999](#)).

Sin embargo, el modo en el que el efecto del nacimiento de una hija mujer actúa sobre el comportamiento de los padres es menos claro. La teoría indica algunos potenciales mecanismos. Por un lado, la teoría del aprendizaje indica que el nacimiento de una hija mujer tiene efectos a través de las enseñanzas ([Reingold y Foust, 1998](#); [Bolzendahl y Myers, 2004](#)). Es decir, los hombres cambian gradualmente su comportamiento a medida que se exponen a los problemas

de género mediante las experiencias vividas con sus hijas. En el marco de este trabajo, se puede plantear entonces que los padres podrían aprender sobre las capacidades de las mujeres y las barreras culturales o estructurales que enfrentan en diversos ámbitos como la educación o la trayectoria profesional, y este conocimiento adicional puede dar forma a sus acciones. En este caso, si los efectos son impulsados por la exposición a las experiencias de vida de las hijas, se podría esperar que los cambios en las decisiones de los jefes sobre los resultados laborales de las empleadas mujeres aparezcan algún tiempo después del nacimiento de la hija y se desarrollen progresivamente a medida que la hija crece. Además, la teoría del aprendizaje implicaría que deberíamos ver el mayor efecto sobre quienes tienen más que aprender, en este caso, sobre los jefes que experimentan el nacimiento de su primera hija mujer, en comparación con los que tienen una hija mujer adicional.

Por otro lado, hay al menos dos mecanismos que podrían actuar de manera más inmediata: proteccionismo y contacto y preferencias sociales. El primero de ellos refiere a un comportamiento altruista y paternalista de los padres, es decir, los padres querrían proteger a sus hijas de una posible discriminación basada en el género (Glynn y Sen, 2015). En este sentido, el nacimiento de una hija mujer puede provocar un impulso racional en los jefes para reducir la desigualdad en las empresas, ya que sus hijas podrían eventualmente beneficiarse de una reducción en las brechas de género. Este mecanismo, que subyace en el modelo teórico de Doepke y Tertilt (2021), implica que el hecho de que los hombres se preocupen por sus hijas mujeres los induce a tener preferencias por la equidad. En comparación, los jefes con hijos varones no tienen este incentivo adicional para desafiar las disparidades de género en los resultados laborales.

El segundo mecanismo se vincula a dos teorías relacionadas: teoría del contacto y teoría de las preferencias sociales. La teoría del contacto (Allport, 1954) sugiere que la exposición a diferentes grupos de personas (por ejemplo, niñas) hace que los individuos sean más comprensivos con ellos, pensando a través de sus perspectivas y alineando su comportamiento en función de esto. En este sentido, bajo este paradigma, tan pronto como los jefes experimentan el nacimiento de una hija mujer, aumentan su conciencia acerca de la desigualdad de género, moldeando así sus creencias y percepciones sobre los roles de género (Shafer y Malhotra, 2011; Borrell-Porta *et al.*, 2018).

Del mismo modo, el contacto con una hija mujer podría hacer que su padre adoptara preferencias más similares a las de las mujeres (Warner, 1991; Warner y Steel, 1999; Oswald y Powdthavee, 2010; Cronqvist y Yu, 2017). Es decir, los padres podrían desarrollar preferencias *other-regarding*, por las cuales incluyen el bienestar de sus hijas en su propia función de utilidad. Por ejemplo, Cronqvist y Yu (2017) desarrollan un modelo simple en el que un director ejecutivo maximizador de utilidad con preferencias sociales internaliza la utilidad de sus hijas, lo que deriva en que aquellos que paternan hijas mujeres tienen preferencias más similares a las de las mujeres.

De esta manera, los jefes tendrían mayores preferencias por la equidad de género y, por lo tanto, serían más propensos a implementar políticas de recursos humanos que favorezcan el aumento de la tasa de empleo de las mujeres y sus remuneraciones.

En cualquier caso, dado que los mecanismos planteados anteriormente generan en los jefes un cambio en el modo de actuar o de pensar respecto a temas de género, que aparecerían con el nacimiento de la primera hija mujer, es esperable que al tener una segunda hija, el efecto sea menor. Es decir, es probable que el nacimiento de la primera hija mujer tenga mayores efectos en el comportamiento del padre en comparación al nacimiento de una hija mujer adicional.

3.2. Hipótesis

En base a los antecedentes empíricos y al marco teórico desarrollados anteriormente, se espera que el nacimiento de la primera hija mujer del jefe tenga efectos positivos tanto en la tasa de participación femenina en las empresas como en los salarios relativos de las mujeres.

En este sentido, la primera hipótesis del trabajo es que el shock a las actitudes de género de los jefes hombres aumenta los salarios relativos de las mujeres dentro de las empresas. Además, el shock aumenta la proporción de empleo femenino.

Si bien la teoría no es clara acerca de la temporalidad del efecto del nacimiento de una hija mujer del jefe ni lo desarrolla ampliamente, existe evidencia empírica que demuestra que tales efectos se observan desde el momento del nacimiento y perduran en el tiempo (Ronchi y Smith, 2021). Esta rápida respuesta de comportamiento es consistente con los mecanismos inmediatos, a través de los cuales el nacimiento de una niña implica un cambio en las percepciones

de los padres acerca del rol de la mujer en la sociedad, tomando mayor conciencia sobre las desigualdades de género.

En base a esto, una segunda hipótesis del trabajo es que el *efecto hija* aparece inmediatamente después del nacimiento de la primera hija mujer del jefe, esto es, de 0 a 2 años después.

4. Datos

4.1. Datos y muestra seleccionada

Esta investigación utiliza dos fuentes de datos: datos de registros administrativos provenientes de historias laborales de trabajadores formales del Banco de Previsión Social (BPS), correspondientes al período 2012-2021, y datos del registro de nacimientos proveniente del Certificado de Nacido Vivo (CNV) del Ministerio de Salud Pública (MSP) para el período 2009-2021.

La primera fuente de datos consiste en observaciones mensuales a nivel de individuo basadas en notificaciones obligatorias realizadas por los empleadores a la seguridad social, y provee información sobre características laborales y personales de todos los trabajadores formales. Uruguay tiene una alta tasa de formalidad laboral a nivel regional y en comparación con otras economías de ingresos medios: alrededor del 80% de los trabajadores están registrados en la seguridad social (INE, 2023). Esto lo destaca dentro de los países de América Latina y el Caribe, cuya tasa de formalidad es en promedio 51,4% (OIT, 2022), y permite utilizar los registros administrativos con niveles elevados de representatividad.

A partir de estos datos se identifica a los jefes, para lo cual se utiliza el código del vínculo funcional, siguiendo la estrategia empírica de Ceni *et al.* (2023). Los jefes se definen como aquellos que están declarados en la seguridad social como directores, dueños y jefes de las empresas y que actualmente trabajan en la empresa. Es decir, se excluye a quienes forman parte del consejo de administración pero no tienen actividad. Una vez identificados los jefes, se unen sus historias laborales con las de sus empleados/as a través del código identificador de empresa, obteniendo así datos de empleador-empleado/a, que posteriormente derivan en datos de empleador unidos a características agregadas de sus empleados/as y, por lo tanto, de la empresa que lidera.

Además, la estrategia empírica de este trabajo explota los nacimientos para la identificación. Para esto, se unen los datos de cada jefe con el registro de nacimientos, disponible para los padres a partir de 2009, y se selecciona una muestra de jefes para los cuales se observa por primera vez el nacimiento de un hijo o hija a partir de 2012, año desde el cual está disponible la base de historias laborales.

Como la base de CNV contiene registros de nacimiento de hijos/as para los padres a partir de 2009, podemos saber con certeza que restringiendo la muestra a aquellos padres que tuvieron su primer/a hijo/a a partir de 2012, estos no tuvieron ningún/a hijo/a reconocido entre 2009 y 2011. Sin embargo, podrían haber tenido hijos/as antes de 2009. En este sentido, no es posible identificar con exactitud el/la primer/a hijo/a de cada jefe ni su cantidad exacta de hijos/as. Por lo tanto, se trabaja con un *proxy* de estas variables. La estrategia seguida para aproximarnos al valor real de las variables consiste en restringir la muestra a aquellos jefes que nacieron luego del año 1984, dado de que en 2009 tendrían 25 años y, por lo tanto, es poco probable que hayan tenido hijos/as anteriormente. La elección de este corte está respaldada en los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), según la cual en 2009 los jefes hombres tenían su primer/a hijo/a a los 30 años en promedio (d.e. 5 años)¹. Como chequeo de robustez, en la sección 7.1 se realizan las estimaciones para la muestra de jefes nacidos a partir de 1979, es decir, jefes que tenían como máximo 30 años en 2009.

Dado que se quiere analizar brechas de género entre trabajadores, se consideran empresas con al menos 5 empleados/as. Además, al ser el objetivo de este trabajo identificar jefes que estén involucrados en decisiones salariales y de contratación sobre el personal, la muestra incluye únicamente a las empresas del sector privado² y lideradas por un único jefe en un mismo período de tiempo. La justificación de esta selección de muestra es aumentar la probabilidad de que los jefes que se identifican sean responsables de las decisiones sobre contratación y remuneraciones. Además, de esta forma se descarta la posibilidad de observar empresas en las

¹Estos valores se mantienen en la ECH de 2010 y 2011. Para el cálculo del promedio de edad en la que los jefes tenían su primer/a hijo/a, se identificó a los hombres cuya categoría de ocupación es Patrones y son Jefes de hogares. Luego se identificó a los/as hijos/as de este hogar, y se tomó las diferencias de edades entre el padre y sus hijos/as, quedándose con la menor de ellas para computar el promedio.

²En general, las empresas del sector público tienen otros mecanismos para la contratación de personal y fijación de salarios que podrían entenderse como menos sensibles a actitudes y creencias de los tomadores de decisiones dentro de las empresas.

que un jefe tuvo una primera hija mujer y otro jefe tuvo un hijo varón, para las cuales se estaría adjudicando la característica de ser una unidad tratada y de control en simultáneo. Las empresas con un solo jefe que es padre representan el 90 % de todas las empresas privadas en las que el o los jefes experimentaron el nacimiento de un hijo/a entre 2012 y 2021.

Para cada jefe se determina, por mes, la empresa en la que trabaja, características agregadas de esa empresa y de sus empleados/as ³, el sexo y edad de sus hijos/as, y un *proxy* del número total de hijos/as.

De esta manera, la muestra está conformada por 888 empresas, con 835 jefes distintos, seguidas en promedio durante 6 años, lo cual constituye un total de 63.643 observaciones. El análisis se realiza a nivel de *match* jefe-empresa, es decir, una relación única entre una empresa y un jefe. En este sentido, existen casos en el que un jefe integra más de una empresa y experimenta el nacimiento de un/a hijo/a mientras está liderando estas empresas.

4.2. Estadísticas descriptivas y variables de interés

La tabla 1 contiene algunas estadísticas descriptivas para la muestra de jefes y empresas. En la columna (1) se observa que en promedio los jefes de la muestra son un poco menores de 30 años y tienen un hijo o hija. En las columnas (2) y (3) se muestran algunas características para empleados hombres y empleadas mujeres de las empresas lideradas por estos jefes, y la columna (4) muestra las diferencias por género. Aunque no se observan diferencias estadísticamente significativas en la edad promedio entre empleados y empleadas, sí se encuentran disparidades en las variables laborales⁴. En promedio, las mujeres trabajan menos horas a la semana y ganan menos por hora. En particular, las mujeres trabajan alrededor de 23 horas semanales en promedio, mientras que los hombres trabajan alrededor de 35. Las diferencias en horas trabajadas se ven reflejadas también en los porcentajes de trabajadores a tiempo completo, calculado como la cantidad de empleados(as) que trabajan más de 20 horas semanales sobre el total de empleados(as). Del total de empleadas mujeres, 66,6 % trabaja a tiempo completo, siendo esta proporción 87,7 % para los empleados hombres. Además, mientras que los hombres tienen un

³Por ejemplo: sector de actividad, promedio de edad de empleados/as, proporción de empleadas mujeres, promedio de remuneraciones laborales.

⁴Excepto para la variable Edad, que la diferencia no es estadísticamente significativa, todas las diferencias en la columna (4) son estadísticamente significativas al 1 % de significación.

salario promedio por hora de 235,4 pesos, las mujeres ganan 182,1 pesos por hora (a precios constantes de 2021).

Estas desigualdades por género en ingresos laborales y participación en el trabajo se pueden observar en términos de ratios. En particular, en la columna (5) se presentan los ingresos relativos de las mujeres (i) y la proporción de empleo femenino (n), definidas de la siguiente manera:

$$i = \frac{I_f}{I_f + I_m} \quad (1)$$

$$n = \frac{N_f}{N_f + N_m} \quad (2)$$

donde I_f y I_m representan el ingreso promedio por hora de las empleadas mujeres y los empleados hombres, respectivamente, y N_f y N_m representan la cantidad de empleadas y empleados de las empresas. Se define la medida de los ingresos relativos de las mujeres como una participación debido a que no siempre se observan empleados de ambos sexos en cada mes y año. De esta forma, el ratio de ingresos relativos de las mujeres está definido aún cuando no haya empleados de ambos sexos en la empresa, y siempre está limitado entre cero y uno. Estas variables serán las variables de resultados del análisis.

En términos de empleo femenino, la columna (5) muestra que las empleadas mujeres representan solo el 35% de la fuerza de trabajo en las empresas de la muestra. Además, la media de ingresos relativos de las mujeres es 0,38, lo cual indica que los ingresos laborales por hora de las mujeres corresponden a un 38% de la masa salarial.

Tabla 1: Características de los jefes, empleados/as, y empresas

	Jefes	Empleados hombres	Empleadas mujeres	Diferencias	Ratios empresa
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Edad	29,08				
Cantidad total de hijos/as	1,346				
Cantidad hijas	0,669				
Cantidad hijos	0,677				
Edad		35,39	35,38	0,01	
Cantidad empleados/as		5,49	3,15	2,34	
Horas semanales trabajadas		35,04	23,73	11,31	
Remuneración por hora		235,4	182,1	53,30	
% Tiempo completo		0,877	0,666	0,21	
Proporción de empleo femenino					0,351
Ingresos relativos de las mujeres					0,382
Observaciones	835	888	888	888	888

Nota: Esta tabla contiene las estadísticas descriptivas para la muestra de jefes y empresas. Las remuneraciones por hora están calculadas en base a las remuneraciones nominales mensuales y a las horas de trabajo semanales, a precios constantes de 2021. La proporción de empleo femenino y los ingresos relativos de las mujeres están definidos según las ecuaciones 1 y 2, respectivamente. El porcentaje de trabajadores a tiempo completo está calculado como la cantidad de empleados(as) que trabajan más de 20 horas semanales sobre el total de empleados(as).

5. Estrategia empírica

5.1. Metodología de estimación

La estrategia empírica explota el nacimiento de una primera hija mujer como un shock plausiblemente exógeno a las actitudes de género de los jefes, y compara los cambios dentro de la empresa en los resultados laborales relativos de las mujeres. Para esto, se sigue la metodología de [Ronchi y Smith \(2021\)](#) y se estima la siguiente regresión:

$$Y_{it} = \alpha + \beta \text{Primera_Hija}_{it} + \eta \text{Ad_Hijas}_{it} + \gamma \text{Cm}_{it} + \delta X_{it} + \mu_i + \phi_{1t} + \phi_{2t} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

donde Y_{it} es el resultado de interés de la empresa i en el mes-año t (ingresos relativos de las mujeres y proporción de empleo femenino); Primera_Hija_{it} es una dummy que vale 1 a

partir de que el jefe tiene una primera hija mujer; Ad_Hijas_{it} es una dummy que vale 1 cuando el total de hijas de un jefe pasa a ser mayor a 1; Cm_{it} con $m= 1, 2, 3$ son dummies del *proxy* del total de hijos/as del jefe; X_{it} son controles para un conjunto de características de la empresa (tamaño, edad promedio de los/as empleados/as, antigüedad promedio de los/as empleados/as, y proporción de empleado/as a tiempo parcial); ϕ_{1t} , ϕ_{2t} , y μ_i son efectos fijos de mes, año y *match* jefe-empresa, respectivamente.

Incluir controles de características de la empresa permite dar cuenta de los cambios en los resultados laborales de las empleadas condicionados a otros cambios en las características generales de la fuerza laboral⁵. Además, al incluir efectos fijos del *match* jefe-empresa, se explota la variación adentro de una empresa, sin captar movimientos entre empresas que podrían surgir tras el nacimiento de una hija mujer.

Por último, es importante condicionar en el total de hijos/as del jefe dado que la decisión de tener más hijos/as podría ser endógena y estar correlacionada con el error de la regresión si, por ejemplo, los jefes con actitudes de género más conservadoras tienen preferencias por hijos varones. En este sentido, la estrategia de identificación está basada en el supuesto de que paternar una hija mujer es un evento exógeno una vez que se decide tener un/a hijo/a. La sección 5.2 presenta evidencia a favor de este supuesto.

De todas formas, se replica el análisis para un submuestra de jefes que experimentan el nacimiento de su primogénito en el período de trabajo en la empresa, eliminando la posible endogeneidad en la decisión de tener más descendencia vinculada al sexo de los/as hijos/as. En este caso, se busca obtener el efecto de que el/la primer/a hijo/a de un jefe sea una mujer, en comparación a que sea un varón. Esta submuestra está integrada por 763 empresas, con 730 jefes, que constituyen un total de 58.268 observaciones.

Se estima entonces la siguiente ecuación:

$$Y_{it} = \alpha + \beta \text{Primera_Hija}_{it} + \delta X_{it} + \mu_i + \phi_{1t} + \phi_{2t} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

En este caso, la variable Primera_Hija_{it} se define como igual a 1 cuando el/la primer/a

⁵No se incluyen características invariantes en el tiempo ya que serían absorbidas por los efectos fijos de año y del *match* jefe-empresa.

hijo/a del jefe es una mujer, y 0 en caso contrario.

Por lo tanto, el efecto de tener una primera hija mujer versus un hijo varón, capturado por β en las ecuaciones 3 y 4, se mide como la diferencia entre los cambios de las variables de interés de empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de una niña y empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de un niño. Para el caso de la muestra principal (ecuación 3) este será el efecto de comenzar a paternar a una mujer (puede haber tenido hijos varones antes), mientras que para el caso de la submuestra (ecuación 4) será el efecto de comenzar a paternar a una mujer sin haber sido padre anteriormente.

De este modo, un β significativo y positivo implicaría que la proporción de empleo femenino y/o los salarios relativos de las mujeres aumentan en las empresas donde el jefe tuvo una primera hija mujer en el período considerado.

Por otro lado, η en la ecuación 3 mide el efecto de tener hijas adicionales cuando ya se tuvo una primera hija mujer. En este caso, un η significativo y positivo implicaría que tener más hijas mujeres incrementa el efecto sobre la proporción de empleo femenino y/o los salarios relativos de las mujeres.

5.2. Validez de la estrategia de identificación: ausencia de regla de fecundidad sesgada por género

La estrategia de identificación está basada en el supuesto de que, condicional a la cantidad de hijos/as, el sexo de un recién nacido es exógeno. Este supuesto identificador puede violarse si los jefes practican aborto selectivo por género⁶ o si siguen una regla de interrupción basada en el sexo para la fecundidad que impacte en la proporción de hijas que tienen⁷. Por ejemplo, hombres con preferencias por hijas mujeres podrían continuar teniendo hijos/as hasta tener una hija mujer. En este caso, si los jefes que toman decisiones de contrataciones y remuneraciones favorables para las mujeres en términos relativos son los mismos que tienen preferencias por las niñas, la estrategia de identificación no sería válida.

Para chequear que no existe tal comportamiento, se sigue la literatura (Washington, 2008)

⁶No hay evidencia de que el aborto selectivo sea una práctica común en Uruguay.

⁷No existen métodos naturales para elegir el sexo del bebé (Wilcox *et al.*, 1995).

y se testea si tener una primera hija mujer predice la cantidad de hijos/as totales de un jefe. Se esperaría que si hubiera una preferencia por las niñas, el hecho de tener una primera hija mujer afectara las probabilidades de tener más hijos/as.

Los resultados se presentan en la tabla 2 y muestran que tener una primera hija mujer predice la cantidad de hijas mujeres de un jefe, pero no determina la cantidad total de hijos/as. Esto indica que los jefes de la muestra no estarían siguiendo una regla de fecundidad sesgada por género. Por lo tanto, una vez que se condiciona en la cantidad total de hijos/as, el sexo del bebé puede ser tratado como exógeno.

Tabla 2: Evidencia de una regla de fecundidad sesgada por género

	<i>Cantidad de hijas</i>	<i>Cantidad de hijos/as</i>
	(1)	(2)
Primera_Hija	0,9907*** (0,0273)	0,0043 (0,0358)
Observaciones	835	835
EF Año	SI	SI
EF Mes	SI	SI

Nota: Esta tabla reporta estimaciones MCO. Cada observación representa a un jefe la última vez que es observado en la muestra. *Primera_Hija* es una dummy que vale 1 si la primera hija del jefe es una mujer. La columna (1) muestra el efecto de que la primera hija sea una mujer sobre la cantidad total de hijas, y la columna (2) muestra este efecto sobre la cantidad total de hijos/as. Se incluyen controles por edad del jefe al momento del nacimiento de su primer hijo/a (también en términos cuadráticos).

5.3. Estudio de eventos

A modo de contrastar la segunda hipótesis del trabajo, es decir, de investigar la temporalidad en el efecto potencial de tener una primera hija mujer, se realiza un estudio de eventos. Al mismo tiempo, este estudio analiza la presencia de tendencias previas diferenciales entre las empresas en las que el jefe tiene una primera hija mujer (tratadas) y las empresas en las que el jefe tiene un hijo varón (controles). Dada la exogeneidad del sexo del recién nacido, experimentar el nacimiento de una hija mujer, a diferencia de un hijo varón, no debe estar correlacionado

con la evolución de los resultados laborales de los/as empleados/as de la empresa en los años anteriores al nacimiento.

Para este estudio de eventos, se denota el año en el que el jefe experimenta el nacimiento de un hijo/a como tiempo de evento $j = 0$, se indexa todos los demás años en relación con este, y se estima la siguiente ecuación:

$$Y_{i,jt} = \sum_{j \neq -1} [\alpha_j \text{evento}_{i,j} + \beta_j (\text{evento}_{i,j} * \text{tratado}_i)] + \gamma C_{m_{i,jt}} + \delta X_{i,jt} + \mu_i + \phi_t + \varepsilon_{i,jt} \quad (5)$$

donde $Y_{i,jt}$ son los resultados de interés para la empresa i en el año t y el tiempo de evento j . Además, esta ecuación incluye un conjunto de dummies de eventos ($\text{evento}_{i,j}$) y la interacción entre estas dummies y dummies de tratamiento (tratado_i). Las dummies $\text{evento}_{i,j}$ toman el valor 1 si el jefe tuvo un/a hijo/a en el tiempo j y las dummies tratado_i toman el valor 1 si ese hijo/a es una mujer y 0 si es un varón. Al igual que en la ecuación 3, se incluyen dummies para el *proxy* del número total de hijos/as del jefe ($C_{m_{i,jt}}$), características de la empresa ($X_{i,jt}$), y efectos fijos de año (ϕ_t) y del *match* jefe-empresa (μ_i).

El estudio de eventos se realiza a nivel de años⁸ y se elige una ventana temporal de $[-4; +6]$ dado que permite contar con al menos 1000 observaciones en cada año. Por lo tanto, el tiempo de evento j va desde 4 años antes del nacimiento hasta 6 años después, y se omite cuando $j = -1$.

Para cada año, la diferencia del efecto entre las empresas tratadas y de control en relación con su diferencia el año anterior al nacimiento ($j = -1$), está dada por los coeficientes β_j . Por lo tanto, si β_0 , β_1 y/o β_2 son significativos, se puede decir que los efectos del nacimiento de la primera hija mujer sobre las variables de interés son inmediatos, en particular, aparecen antes de los dos años desde el nacimiento de la primera hija mujer. Por otra parte, es importante destacar que, dada la disponibilidad de los datos para un período de 9 años después del nacimiento como máximo, en caso de no encontrar efectos inmediatos o de corto plazo, no es posible observar si

⁸A nivel de meses no se cuenta con una cantidad sustancial de observaciones en cada momento del tiempo. Los resultados del estudio de eventos a nivel de meses se presentan en las figuras A.1 y A.2. En las mismas se observa que los efectos no son estadísticamente significativos para la mayoría de los meses, lo cual puede explicarse por la poca cantidad de observaciones en cada mes, que resulta en intervalos de confianza muy amplios.

estos efectos aparecen a lo largo de la vida de las hijas ni la persistencia de los mismos.

6. Resultados

En las siguientes secciones se discuten los principales resultados del trabajo. En primer lugar, se presenta el efecto del nacimiento de la primera hija mujer de un jefe sobre los resultados laborales relativos de las mujeres dentro de las empresas. Además, este efecto se estima para una submuestra de empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de su primer/a hijo/a en el período de trabajo, a modo de descartar posibles endogeneidades relativas a la decisión de tener más hijos/as, observando los efectos del sexo del primer bebé. En segundo lugar, se indaga aún más acerca de los impactos del nacimiento de la primera hija mujer del jefe sobre las características de los puestos que ocupan las mujeres en las empresas. Posteriormente, se emplea un estudio de eventos para analizar la temporalidad de este potencial efecto. Por último, se investiga la heterogeneidad de los efectos según la intensidad de mano de obra femenina en las ramas de actividad en las que operan las empresas.

6.1. Resultados laborales relativos de las mujeres

La tabla 3 presenta las estimaciones de la ecuación 3 para las dos variables de interés: ingresos relativos y proporción de empleo de las mujeres, para todas las empresas de la muestra. Existe una relación positiva y significativa entre el nacimiento de la primera hija mujer del jefe y ambos resultados laborales. Todas las especificaciones incluyen efectos fijos por mes, año y *match* jefe-empresa, y dummies que controlan por la cantidad de hijos/as total del jefe. Se estiman las ecuaciones con y sin controles de características de las empresas pero, como muestra la tabla, su inclusión no afecta en gran medida las estimaciones.

En particular, la columna (2) muestra que tras el nacimiento de la primera hija mujer de un jefe, la proporción de empleo femenino dentro de la empresa aumenta en más de 2 puntos porcentuales (p.p.), lo cual corresponde a un aumento de 6,7 % respecto a la media de las empresas en el período 2012 a 2021. Del mismo modo, en empresas donde el jefe comienza a paternar a una hija mujer, los ingresos relativos de las mujeres aumentan en 1 punto porcentual, lo cual

corresponde a un incremento de 2,5 % respecto a la media de las empresas en el período 2012 a 2021. Por el contrario, si se observan los coeficientes asociados a la variable *Ad_Hija*, no se encuentran efectos estadísticamente significativos cuando el jefe ya tenía al menos una hija mujer. En este sentido, el *efecto hija* actúa sobre las actitudes de género de los padres cuando se tiene por primera vez una hija mujer y no cuando se tiene hijas mujeres adicionales.

Tabla 3: Efectos del nacimiento de la primera hija mujer del jefe

	<i>Proporción de empleo</i>		<i>Ingresos relativos</i>	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Primera_Hija	0,0241*** (0,0027)	0,0235*** (0,0027)	0,0092** (0,0034)	0,0094** (0,0033)
Ad_Hijas	-0,0039 (0,0052)	-0,0064 (0,0052)	-0,0018 (0,0065)	-0,0004 (0,0065)
Observaciones	63.643	63.643	63.643	63.643
EF Mes	SI	SI	SI	SI
EF Año	SI	SI	SI	SI
EF jefe-empresa	SI	SI	SI	SI
Cantidad de hijos/as	SI	SI	SI	SI
Características empresa	NO	SI	NO	SI
Promedio	0,351		0,382	

Nota: *Primera_Hija* es una dummy igual a 1 a partir de que el jefe tiene una primera hija mujer. *Ad_Hijas* es una dummy igual a 1 si el número de hijas del jefe es mayor a 1. La estimación se realiza sobre la muestra principal de empresas. Las unidades tratadas son empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de su primera hija mujer y las unidades de control son empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de un hijo varón. Las características de la empresa son: tamaño, promedio de edad de los/as empleados/as, promedio de antigüedad de los/as empleados/as, y proporción de trabajadores/as a tiempo parcial. Se incluyen efectos fijos de año, mes y *match* jefe-empresa, y dummies de cantidad total de hijos/as del jefe. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Por otro lado, la tabla 4 presenta las estimaciones de la ecuación 4 sobre la submuestra de jefes que se transforman en padres durante el período de trabajo en la empresa. Si bien anteriormente se demostró que los individuos de la muestra no siguen una regla de fecundidad con sesgo de género, estimar el efecto sobre esta submuestra implica que se elimina la posible endogeneidad en la decisión de tener más descendencia vinculada al sexo de los/as hijos/as.

De este modo, se encuentra que en las empresas donde el primogénito del jefe es una mu-

jer, en comparación con empresas donde el primogénito del jefe es un varón, la proporción de empleo y los salarios relativos de las mujeres aumentan. Estos efectos son positivos y significativos, y levemente menores en magnitud a los encontrados para la muestra principal de jefes. En este caso, luego de que el jefe experimenta el nacimiento de su primogénito y es una mujer, la proporción de empleo femenino aumenta un 5,1 % respecto a la media, al tiempo que el ratio de ingresos relativos aumenta un 2,2 %.

Tabla 4: Efectos de que el/la primer/a hijo/a del jefe sea una mujer

	<i>Proporción de empleo</i>		<i>Ingresos relativos</i>	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Primera_Hija	0,0170*** (0,0023)	0,0178*** (0,0023)	0,0067* (0,0029)	0,0083** (0,0029)
Observaciones	58.268	58.268	58.268	58.268
EF Mes	SI	SI	SI	SI
EF Año	SI	SI	SI	SI
EF jefe-empresa	SI	SI	SI	SI
Características empresa	NO	SI	NO	SI
Promedio	0,348		0,382	

Nota: *Primera_Hija* es una dummy igual a uno si el/la primer/a hijo/a del jefe es una mujer. La estimación se realiza sobre la submuestra de empresas en las que el jefe experimentó el nacimiento de su primer/a hijo/a durante el período de trabajo en la empresa. Las unidades tratadas son empresas en las que el/la primer/a hijo/a del jefe es una mujer, y las unidades de control son empresas en las que el/la primer/a hijo/a del jefe es un varón. Las características de la empresa son: tamaño, promedio de edad de los/as empleados/as, promedio de antigüedad de los/as empleados/as, y proporción de trabajadores/as a tiempo parcial. Se incluyen efectos fijos de año, mes y *match* jefe-empresa, y dummies de cantidad total de hijos/as del jefe. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Los resultados anteriores son consistentes con los encontrados por [Gompers y Wang \(2017\)](#) para la contratación femenina en las empresas: paternar hijas mujeres resulta en una mayor proporción de mujeres trabajando dentro de las empresas lideradas por los padres. Sin embargo, la magnitud de los efectos no es comparable dado que estos autores se centran en empresas de capitales de riesgo y realizan estimaciones para el nacimiento de una hija mujer, sin distinguir si es la primera o una hija adicional.

Además, el efecto encontrado en el presente trabajo sobre los ingresos relativos de las muje-

res es muy similar en magnitud a las estimaciones de [Ronchi y Smith \(2021\)](#) (0.9 p.p. versus 1 p.p.), mientras que el efecto sobre la proporción de empleo femenino es mayor (2.3 p.p. versus 1.6 p.p.). El mayor efecto en un país de ingresos medios como Uruguay, respecto a un país de ingresos altos, puede deberse a que en los países de ingresos medios las prácticas que promueven la igualdad de género no están demasiado extendidas dentro de las empresas, por lo que se parte desde niveles inferiores de participación femenina e ingresos relativos de las trabajadoras mujeres. De hecho, por ejemplo, para Dinamarca, la proporción de empleo femenino y el ratio de ingresos relativos de las mujeres, son más cercanos al 50%. En este sentido, es esperable que un shock a las actitudes de género de los jefes y, por lo tanto, a las acciones que puedan tomarse a nivel de empresa, tengan un mayor impacto en los resultados laborales de las mujeres en Uruguay.

Por otro lado, cabe destacar que el efecto sobre la proporción de empleo femenino es mayor que el efecto sobre los salarios relativos. Esto puede deberse a que el ajuste en salarios es más rígido que la contratación de personal, y podría estar sugiriendo que ingresan relativamente más mujeres a las empresas pero, al ser nuevas, no comienzan en puestos relativamente mejores pagos que los varones. En la siguiente sección se presenta evidencia a favor de esta hipótesis, y se analiza el *efecto hija* sobre las características de la fuerza laboral femenina.

6.2. Cambios en la composición de la fuerza laboral femenina

Se ha encontrado un efecto positivo y significativo del nacimiento de la primera hija del jefe en los resultados laborales relativos de las mujeres al interior de la empresa. En esta sección se analizan más específicamente las dimensiones de este efecto, es decir, la incidencia del nacimiento de la primera hija del jefe en las características de los puestos que ocupan las mujeres en las empresas.

En primer lugar, tal como indica la sección anterior, el *efecto hija* es mayor para la proporción de empleo femenino que para el ratio de ingresos relativos de las mujeres. Esto podría explicarse por la entrada de nuevas empleadas a las empresas, luego del nacimiento de la primera hija mujer del jefe, con remuneraciones relativamente más bajas que el resto de los empleados/as. En este caso, el efecto sobre el ratio de ingresos relativos para las empleadas con

antigüedad en la empresa, es decir, para empleadas que ingresaron a la empresa antes de que el jefe tuviera su primera hija mujer, debería ser mayor al efecto encontrado para todas las empleadas.

En este sentido, se estima la ecuación 3 utilizando como variable dependiente el ratio de ingresos relativos de las empleadas con antigüedad en la empresa, calculado como el salario promedio por hora de las empleadas mujeres que ya trabajaban en la empresa desde antes del nacimiento del hijo/a del jefe, sobre el salario promedio por hora del total de empleados/as que ya trabajaban en la empresa desde antes del nacimiento.

Se encuentra que el *efecto hija* sobre esta variable es mayor al obtenido para el ratio de ingresos relativos de todas las empleadas. En particular, como se observa en la tabla 5, tras el nacimiento de la primera hija mujer del jefe, las empleadas con antigüedad aumentan sus ingresos relativos en casi 1,4 puntos porcentuales, es decir, un 3,6% respecto a la media. En cambio, para el total de empleadas, este incremento es de un 2,5% (tabla 3).

Tabla 5: Efecto del nacimiento de la primera hija mujer del jefe sobre los ingresos relativos de las empleadas con antigüedad

	<i>Ingresos relativos</i>
Primera_Hija	0,0138*** (0,0034)
Observaciones	63.643
EF Año	SI
EF Mes	SI
EF jefe-empresa	SI
Cantidad de hijos/as	SI
Características empresa	SI
Promedio	0,385

Nota: Esta tabla presenta las estimaciones de la ecuación 3 sobre el ratio de ingresos relativos de las empleadas con antigüedad (calculado según la ecuación 1 pero tomando solamente los/as empleados/as que ya trabajaban en la empresa desde antes del nacimiento del hijo/a del jefe). La regresión incluye una dummy de hijas adicionales (*Add_Hijas*), efectos fijos de año, de mes y del *match* jefe-empresa, dummies de cantidad de hijos/as y controles de características de la empresa (tamaño, promedio de edad de los/as empleados/as, promedio de antigüedad de los/as empleados/as, y proporción de trabajadores a tiempo parcial). La estimación se realiza sobre la muestra principal de empresas. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

En segundo lugar, el nacimiento de la primera hija mujer puede tener efectos ambiguos sobre el tipo de políticas de recursos humanos que implementan los jefes. Por un lado, podrían tomar acciones que apoyen políticas laborales flexibles, estableciendo beneficios para las mujeres con hijos/as, por ejemplo, aumentando la cantidad de puestos a tiempo parcial. Por otro lado, los jefes simplemente podrían optar por políticas que aumenten la presencia de mujeres en la empresa en general, contratando relativamente más mujeres, y en puestos de mayores remuneraciones. El primer caso implicaría cierta reestructura de la fuerza de trabajo total dentro de la empresa, modificando las características de los puestos que ocupan los/as empleados/as. En cambio, el segundo caso implicaría que los puestos mantuvieran las mismas características pero fueran ocupados por mujeres, es decir, los jefes tomarían decisiones que aumentarían la representación de mujeres entre los/as trabajadores/as a tiempo completo y mejores pagos.

En la tabla 6 se observan los efectos del nacimiento de la primera hija mujer de un jefe en algunas características de la fuerza laboral femenina dentro de las empresas. Esto es, estimaciones de la ecuación 3, en donde los resultados de interés (Y_{it}) son variables asociadas a características de los puestos que ocupan las mujeres en la empresa: dummy que toma el valor 1 si el/la empleado/a de *mayor ingreso es una mujer*, *proporción de empleadas mujeres que tienen ingresos mayores al percentil 90*, *proporción de empleadas mujeres que trabajan a tiempo completo*, *proporción de empleadas mujeres que trabajan a tiempo parcial*.

Las dos primeras columnas de la tabla indican que, luego del nacimiento de la primera hija mujer del jefe, aumenta la proporción de mujeres que perciben los ingresos más altos de la empresa. En particular, la columna (1) muestra que se incrementa en un 5% la probabilidad de que el/la empleado/a con mayores ingresos en la empresa sea una mujer. Del mismo modo, la columna (2) indica que el ratio de mujeres que perciben ingresos mayores al percentil 90 de la distribución de ingresos del total de empleados/as calculada a nivel de empresa aumenta un 9,5% en promedio. Por lo tanto, tras el nacimiento de la primera hija mujer del jefe, las empleadas no solo ven aumentados sus ingresos laborales promedio en comparación con los empleados hombres, sino que además aumentan su probabilidad de ocupar los puestos mejores pagos de las empresas.

Además, se investiga el efecto del nacimiento de la primera hija mujer de un jefe en la proporción de mujeres que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial. Mientras que la columna (3) indica que en las empresas tratadas ocurre un aumento de 5,2% en la proporción de trabajadoras empleadas a tiempo completo, el efecto es negativo para la proporción de trabajadoras empleadas a tiempo parcial.

Tabla 6:

Cambios en las características de los puestos de trabajo de las mujeres en las empresas

	<i>Proporción de empleadas mujeres que:</i>			
	<i>Mayor ingreso es una mujer</i>	<i>Tienen ingresos mayores al pct 90</i>	<i>Trabajan tiempo completo</i>	<i>Trabajan tiempo parcial</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
Primera_Hija	0,0177** (0,0058)	0,0110*** (0,0029)	0,0141*** (0,0027)	-0,0161*** (0,0020)
Observaciones	63.643	63.643	63.643	63.643
EF Año	SI	SI	SI	SI
EF Mes	SI	SI	SI	SI
EF jefe-empresa	SI	SI	SI	SI
Cantidad de hijos/as	SI	SI	SI	SI
Características empresa	SI	SI	SI	SI
Promedio	0,359	0,115	0,273	0,055

Nota: La variable de interés de la columna (1) se define como una dummy que toma el valor 1 si el/la empleado/a de mayores ingresos por hora es una mujer. Las variables de interés de las columnas (2) a (4) se definen como el número total de empleadas mujeres con cierta característica dividido la cantidad total de empleados/as. Todas las regresiones incluyen una dummy de hijas adicionales (*Add_Hijas*), efectos fijos de año, de mes y del *match* jefe-empresa, dummies de cantidad de hijos/as y controles de características de la empresa (tamaño, promedio de edad de los/as empleados/as, promedio de antigüedad de los/as empleados/as, y proporción de trabajadores a tiempo parcial). La estimación se realiza sobre la muestra principal de empresas. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Por otro lado, en la tabla 7 se observa el efecto del nacimiento de la primera hija mujer del jefe sobre estas características de la fuerza laboral femenina, pero enfocadas en la representatividad de las mujeres dentro de cada grupo de trabajadores. Es decir, se analiza el efecto en: *representación de las mujeres en el grupo de trabajadores cuyos ingresos son mayores al percentil 90*, *representación de las mujeres en el grupo de trabajadores a tiempo completo*, *representación de las mujeres en el grupo de trabajadores a tiempo parcial*.

En línea con lo observado anteriormente, luego del nacimiento de la primera hija mujer del jefe, aumenta la representación de las mujeres dentro de los trabajadores con ingresos mayores al percentil 90 de la distribución de ingresos y dentro de los trabajadores a tiempo completo. Además, las empleadas mujeres reducen su participación dentro del grupo de trabajadores a tiempo parcial.

Estos resultados indican que las empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de

su primera hija mujer aumentan el número de mujeres dentro de las categorías de trabajadores en las que generalmente están subrepresentadas (trabajadores mejores pagos y a tiempo completo). Por el contrario, estos resultados no están en línea con la hipótesis de que la primera hija mujer induce al jefe a implementar políticas laborales más flexibles como, por ejemplo, trabajo a tiempo parcial. De hecho, disminuye en promedio la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Tabla 7:
Cambios en la representatividad de las mujeres en determinados grupos de trabajadores en las empresas

	<i>Representatividad de mujeres en grupos de trabajadores que:</i>		
	<i>Tienen ingresos mayores al pct 90</i>	<i>Trabajan tiempo completo</i>	<i>Trabajan tiempo parcial</i>
	(1)	(2)	(3)
Primera_Hija	0,0213*** (0,0053)	0,0168*** (0,0029)	-0,0101* (0,0046)
Observaciones	63.643	63.643	63.643
EF Año	SI	SI	SI
EF Mes	SI	SI	SI
EF jefe-empresa	SI	SI	SI
Cantidad de hijos/as	SI	SI	SI
Características empresa	SI	SI	SI
Promedio	0,340	0,309	0,212

Nota: Las variables de interés de las columnas (1) a (3) se definen como el número total de empleadas mujeres con cierta característica dividido la cantidad total de empleados/as con esa característica. Todas las regresiones incluyen una dummy de hijas adicionales (*Add_Hijas*), efectos fijos de año, de mes y del *match* jefe-empresa, dummies de cantidad de hijos/as y controles de características de la empresa (tamaño, promedio de edad de los/as empleados/as, promedio de antigüedad de los/as empleados/as, y proporción de trabajadores a tiempo parcial). La estimación se realiza sobre la muestra principal de empresas. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

6.3. Temporalidad del efecto de tener una hija mujer

Esta sección presenta los resultados del estudio de eventos realizado para analizar la evolución dinámica del *efecto hija*, e indagar acerca de la presencia de tendencias previas diferenciales de las variables de interés entre empresas lideradas por un jefe que fue padre de una niña por

primera vez (tratadas) y empresas lideradas por un jefe que fue padre de un niño (controles). La estimación se realiza tanto para el conjunto de empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de un/a hijo/a (muestra principal) en el período considerado, como para las empresas en las que el jefe se convierte en padre durante el período de trabajo en la empresa (submuestra).

La figuras 1 y 2 muestran los coeficientes β_j de la ecuación 5 estimada sobre la muestra principal y sobre la submuestra, respectivamente, tanto para la proporción de empleo femenino (panel (a)) como para el ratio de ingresos relativos de las mujeres (panel (b)).

En primer lugar, se observa que, para la proporción de empleo femenino, no existe en ningún caso evidencia de tendencias previas diferenciales entre las empresas de control y las empresas tratadas, ya que los coeficientes no son estadísticamente diferentes de cero en los años anteriores al nacimiento de la primera hija.

Para el caso del ratio de ingresos relativos sucede lo mismo, con excepción del coeficiente asociado a dos años antes del nacimiento, que resulta estadísticamente significativo al 95 % de confianza. No obstante, este es el único coeficiente que estaría indicando la presencia de un efecto sobre los ingresos relativos anterior al nacimiento de la primera hija, y no es estadísticamente significativo al 99 % de confianza.

Estos resultados son consistentes con el supuesto de que el nacimiento de una hija mujer no está correlacionado con el comportamiento de las variables de interés antes del evento del nacimiento. Por lo tanto, se encuentra evidencia de que en ausencia del tratamiento (el/la recién nacido/a es una mujer) el cambio en las variables de resultados para las empresas tratadas hubiera sido el mismo que para las empresas de control.

En segundo lugar, las figuras 1 y 2 muestran que, para el caso de la proporción de empleo femenino en las empresas, el *efecto hija* aparece inmediatamente después del nacimiento de la primera hija mujer y persiste durante los siguientes 6 años. Este efecto es positivo y significativo al 95 % de confianza a partir del primer año luego del nacimiento, con una tendencia creciente hasta 6 años después para la muestra principal y hasta 5 años después para la submuestra. Por otra parte, se observa un efecto estadísticamente significativo y positivo sobre los ingresos laborales relativos de las mujeres el primer y tercer año y a partir del quinto año luego del nacimiento de la primera hija mujer, para la muestra principal, y desde del cuarto año para la

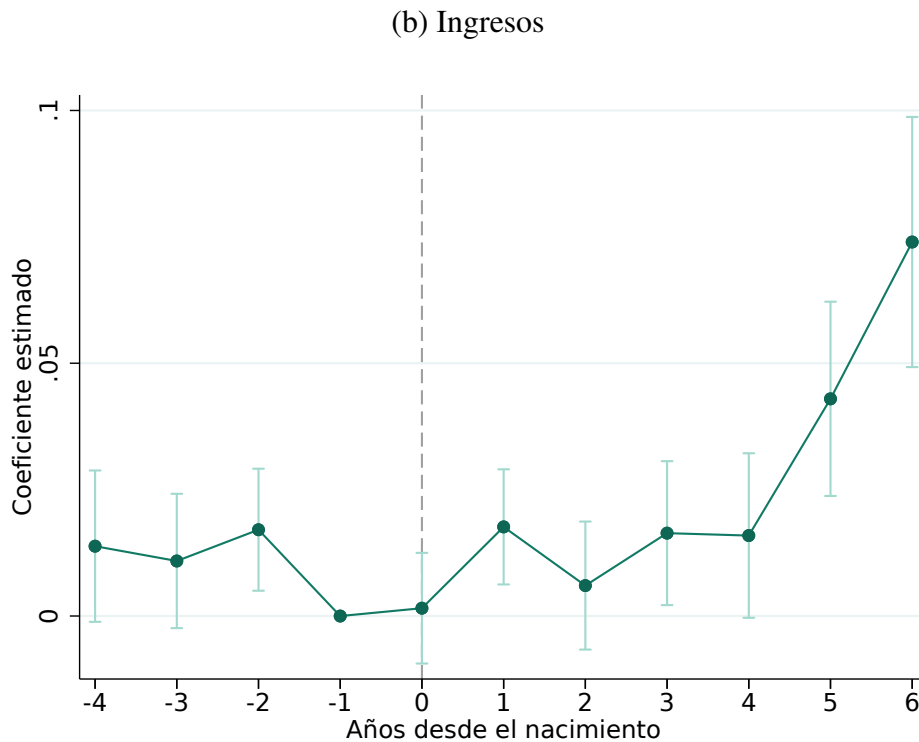
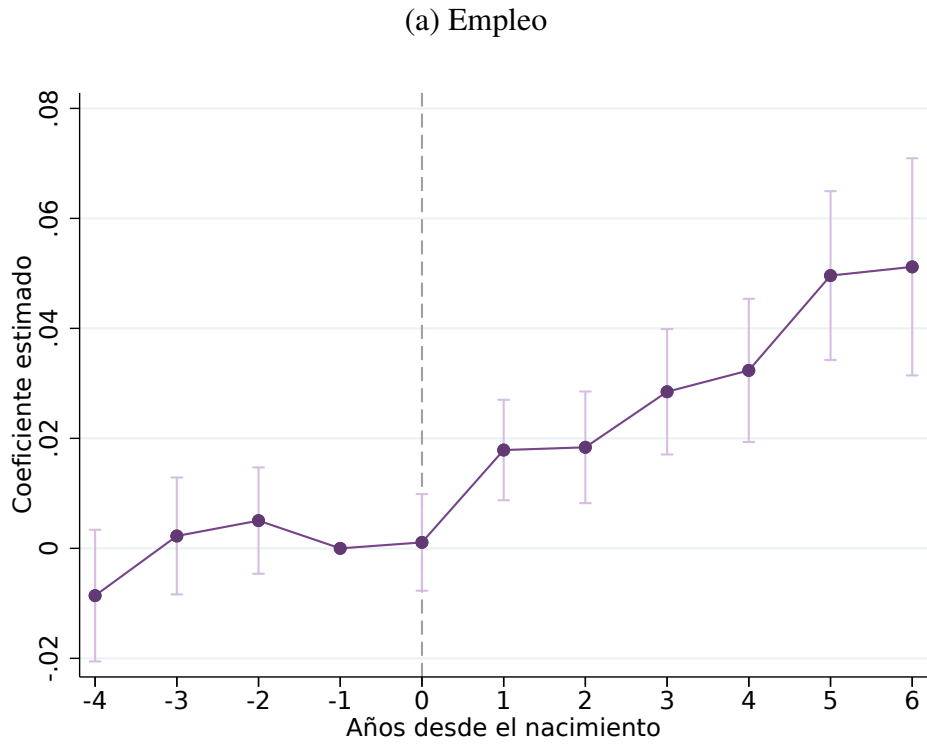
submuestra.

Por lo tanto, se puede afirmar que el nacimiento de la primera hija mujer del jefe genera efectos positivos sobre la proporción de empleo femenino y sobre los ingresos laborales relativos de las mujeres en el mediano plazo, tanto para la muestra principal como para la submuestra. Para el caso de la proporción de empleo femenino se encuentran además efectos inmediatos y de corto plazo, mientras que para los ingresos laborales relativos de las mujeres, solo para la muestra principal y para el primer y tercer año. Esto puede deberse a que, en general, el ajuste en salarios es menos flexible. En la sección 6.2 se presenta evidencia que indica que las nuevas empleadas entrarían a puestos peores pagos en términos relativos, por lo que el salario promedio de las empleadas femeninas podría no aumentar incluso cuando haya incrementos salariales relativos para las empleadas que ya se encontraban trabajando en la empresa previo al nacimiento de la hija mujer del jefe.

Como se discutió anteriormente en la sección 3, el hecho de que los efectos aparezcan en el corto plazo va en línea con la teoría del contacto e identificación. El mecanismo detrás de esta teoría sugiere que el nacimiento de una hija mujer desencadena un efecto de identidad, por el cual los padres de niñas se identifican más con las mujeres al formar sus preferencias, aumentan su conciencia acerca de la desigualdad de género, y moldean así sus creencias y percepciones sobre los roles de género.

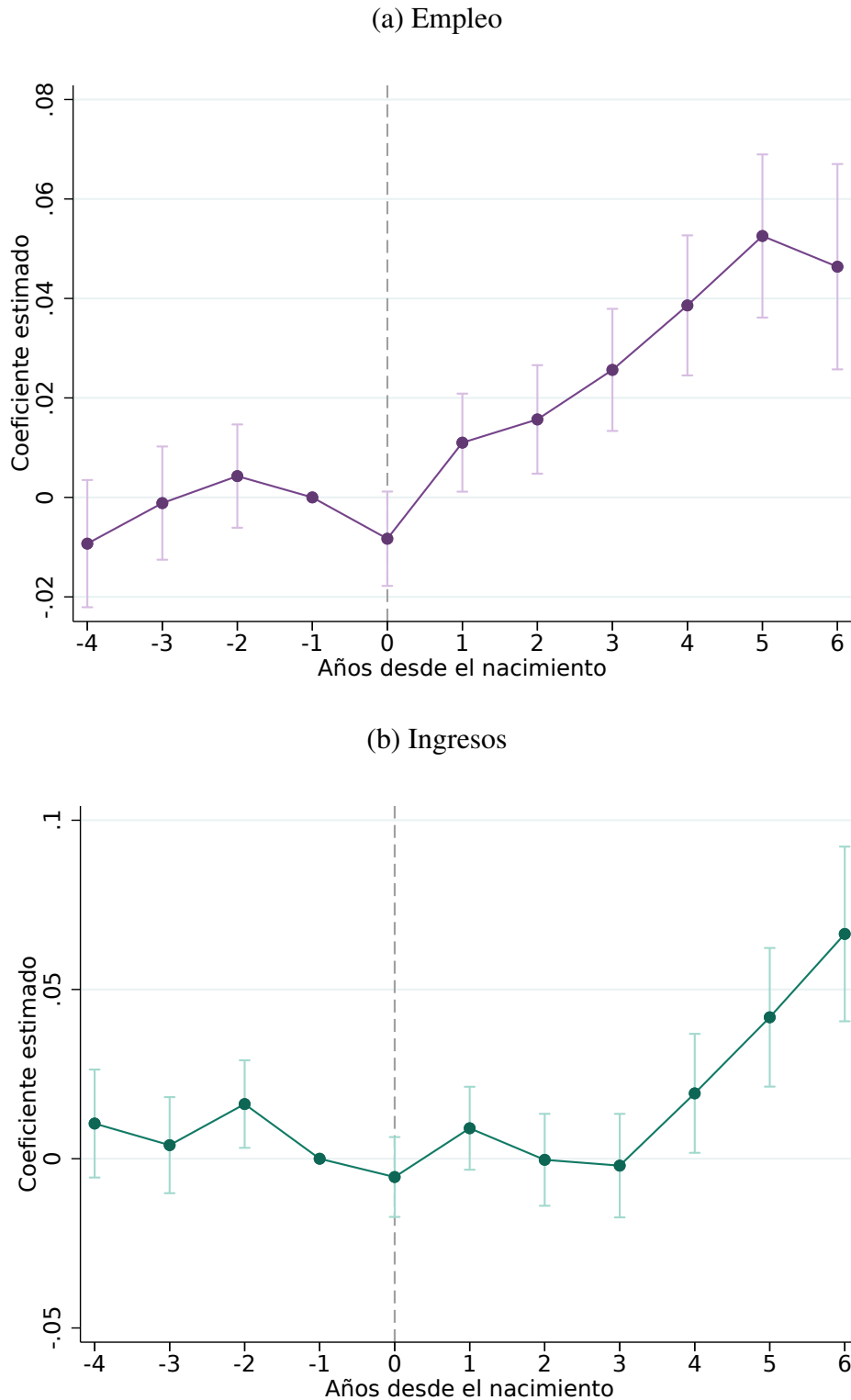
Por último, es importante señalar que los efectos son persistentes en el tiempo y con una tendencia creciente. Esta tendencia podría explicarse por la exposición continua de los padres a experiencias vividas por sus hijas, atravesadas por problemas de género. A medida que sus hijas crecen, los padres podrían encontrarse cada vez más expuestos a roles de género impuestos a sus hijas. En este sentido, el mecanismo basado en la teoría del aprendizaje también estaría presente y existirían efectos de largo plazo. Además, mientras que el efecto inmediato se puede explicar por el shock a las actitudes de género de los jefes, los efectos observados en los años posteriores podrían retroalimentarse de la evidencia de que las mujeres realizan bien las tareas. Sin embargo, la ventana de tiempo relativamente corta analizada en este estudio de eventos no es suficiente para relevar los efectos de la exposición sostenida a las niñas en el comportamiento de los padres.

Figura 1: Estudio de eventos: efectos de tener una primera hija mujer



Nota: Esta figura representa los coeficientes de diferencias en diferencias y los intervalos de confianza del 95% de la estimación de la ecuación 5 utilizando la muestra principal de empresas. Las unidades tratadas son empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de su primera hija mujer y las unidades de control son empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de un hijo varón. Los coeficientes se calculan en relación con la diferencia entre el grupo tratado y el de control el año anterior al nacimiento (tiempo $j = -1$), que se normaliza a cero.

Figura 2: Estudio de eventos: efectos de que el/la primer/a hijo/a del jefe sea una mujer



Nota: Esta figura representa los coeficientes de diferencias en diferencias y los intervalos de confianza del 95% de la estimación de la ecuación 5 utilizando la submuestra de empresas. Las unidades tratadas son empresas en las que el/la primer/a hijo/a del jefe es una mujer, y las unidades de control son empresas en las que el/la primer/a hijo/a del jefe es un varón. Los coeficientes se calculan en relación con la diferencia entre el grupo tratado y el de control el año anterior al nacimiento (tiempo $j = -1$), que se normaliza a cero.

6.4. Efectos heterogéneos

En esta sección se investiga cómo varían los resultados de base dependiendo de las características de las empresas. En particular, se analiza si el *efecto hija* difiere dependiendo de la proporción de empleo femenino en la rama de actividad en la que opera la empresa.

En la tabla 8 se puede observar el promedio de empleo femenino y de ingresos relativos de las mujeres según rama de actividad. De las 11 ramas de actividad en las cuales se clasifican las empresas de la muestra, 6 tienen un nivel de empleo femenino mayor o igual a la mediana por rama de actividad (0,382), es decir, son ramas de actividad feminizadas. Estas son: Artes y otros servicios; Comercio, restaurantes y hoteles; Electricidad, gas y agua; Enseñanza; Intermediación financiera, seguros, inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas; Salud. Las ramas de actividad con una proporción de empleo femenino menor a 0,382 son: Actividades administrativas y servicios de apoyo; Agro, forestación, pesca, minas y canteras; Construcción; Industria manufacturera; Transporte y comunicaciones.

A priori, no resulta intuitivo si el efecto del nacimiento de la primera hija mujer del jefe debería ser mayor o menor en las empresas que operan en una rama con un alto nivel de empleo femenino. Por un lado, podría esperarse que en empresas con mayor empleo femenino los jefes ya hayan desarrollado actitudes de género más empáticas con las limitaciones que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y, por lo tanto, el margen para cambiar las decisiones de recursos humanos en este sentido sea menor. Por otro lado, el efecto del nacimiento de la primera hija mujer podría ser más débil en las empresas caracterizadas por un bajo nivel de empleo femenino debido a que las limitaciones de oferta laboral de mujeres en estas actividades podría generar fricciones a la hora de ajustar las decisiones sobre contratación y remuneraciones.

Tabla 8:
Proporción de empleo femenino y ratio de ingresos relativos según rama de actividad

	Observaciones	<i>Proporción empleo</i>	<i>Ingresos relativos</i>
		Promedio	Promedio
Actividades administrativas y servicios de apoyo	40	0,364	0,433
Agro, forestación, pesca, minas y canteras	178	0,231	0,312
Artes y otros servicios	28	0,384	0,428
Comercio, restaurantes y hoteles	314	0,445	0,464
Construcción	55	0,154	0,207
Electricidad, gas y agua	3	0,550	0,364
Enseñanza	10	0,807	0,681
Industria manufacturera	96	0,379	0,381
Intermediación financiera, seguros, inmobiliaria, profesionales, científicas y técnicas	36	0,507	0,497
Salud	18	0,882	0,672
Transporte y comunicaciones	110	0,156	0,211

Nota: Esta tabla muestra el promedio de las variables de interés (proporción de empleo femenino y ratio de ingresos relativos de las mujeres) según rama de actividad. Indica con letra negrita las actividades feminizadas, es decir, que tienen una proporción de empleo femenino promedio mayor o igual a la mediana de las ramas de actividad de la muestra (0.382).

Para analizar si el *efecto hija* difiere según si la empresa opera en una rama feminizada o en una rama no feminizada, se divide la muestra principal de empresas en dos grupos dependiendo de si se trata de una empresa que opera en una rama de actividad con una proporción de empleo femenino mayor o menor a la mediana de las ramas de actividad de la muestra (38,2%), y se estima la ecuación 3 para cada grupo.

Los resultados presentados en la tabla 9 muestran que los efectos del nacimiento de la primera hija mujer del jefe son más fuertes si la empresa opera en una rama de actividad feminizada. De hecho, los efectos no son estadísticamente significativos para el grupo de empresas que operan en una rama de actividad con una proporción de empleo femenino menor a 38,2%. Además, para el grupo más intensivo en mano de obra femenina en términos relativos, estos efectos son

mayores que los obtenidos en los resultados base.

Tabla 9:

Efectos heterogéneos según pertenencia a una rama de actividad feminizada o no feminizada

	<i>Proporción de empleo</i>		<i>Ingresos relativos</i>	
	Opera en rama no feminizada	Opera en rama feminizada	Opera en rama no feminizada	Opera en rama feminizada
	(1)	(2)	(3)	(4)
Primera_Hija	0,0045 (0,0035)	0,0448*** (0,0040)	0,0037 (0,0044)	0,0167*** (0,0050)
Observaciones	34.494	29.149	34.494	29.149
EF Año	SI	SI	SI	SI
EF Mes	SI	SI	SI	SI
EF jefe-empresa	SI	SI	SI	SI
Cantidad de hijos/as	SI	SI	SI	SI
Características empresa	SI	SI	SI	SI
Promedio	0,247	0,461	0,308	0,470

Nota: La muestra utilizada para calcular los resultados de las columnas (1) y (3) (columnas (2) y (4)) consta de todas las empresas que operan en ramas de actividad cuya proporción de empleo femenino durante el período de la muestra es inferior (igual o superior) a la mediana de las ramas de actividad de la muestra (38,2%). Las estimaciones incluyen una dummy de hijas adicionales (*Add_Hijas*), efectos fijos de año, mes y efe-empresa, dummies de cantidad de hijos y controles de características de la empresa (tamaño, promedio de edad de los/as empleados/as, promedio de antigüedad de los/as empleados/as, y proporción de trabajadores a tiempo parcial). Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

7. Chequeos de robustez

Esta sección chequea la robustez de los resultados en dos sentidos. En primer lugar, se amplía la submuestra de jefes, flexibilizando el criterio tomado para la selección de la muestra principal y estableciendo como corte de edad de los jefes la edad promedio en la que los jefes tenían su primer hijo o hija según la Encuesta continua de hogares (ECH) de 2009 (30 años). De esta manera se permite comprobar si los resultados se mantienen al tomar una muestra seleccionada con un criterio menos conservador. En segundo lugar, se analizan los efectos del número de hijas mujeres del jefe en los resultados laborales relativos de las empleadas en las empresas.

7.1. Submuestra de jefes nacidos a partir de 1979

Como se mencionó anteriormente, existe una limitación en los datos que impide identificar con exactitud al primer hijo o a la primera hija de un padre. Esto se debe a que el registro de nacimientos del Certificado de Nacidos Vivos del MSP está disponible para hombres a partir del 2009. Por lo tanto, para aquellos jefes que hayan tenido hijos/as antes de este año, no se cuenta con el sexo de su primer/a hijo/a ni la cantidad exacta de hijos/as.

A modo de sortear esta dificultad, se restringe la muestra a aquellas empresas en las que el jefe posiblemente no haya tenido hijos/as antes del 2009 y, por lo tanto, su información disponible en el Certificado de Nacidos Vivos sea completa. Para obtener esta muestra se analiza el promedio de edad en la cual los jefes tenían su primer hijo/a en 2009. Según la ECH para ese año, los jefes hombres tenían su primer hijo/a a los 30 años en promedio, con un desvío estándar de 5 años.

Con estas referencias y tomando un criterio conservador, en las secciones anteriores se restringió la muestra a aquellas empresas en las que el jefe nació luego del año 1984 en el entendido de que en 2009 tendrían 25 años y, por lo tanto, es poco probable que hayan tenido hijos anteriormente. En esta sección, se considera un criterio de selección menos conservador y se amplía la muestra a empresas en las que el jefe nació luego del año 1979, ya que en 2009 tenía 30 años o menos, y se testea si los resultados son consistentes con los obtenidos en apartados anteriores. Cabe destacar que la proporción de empleo femenino y los ingresos relativos de las mujeres para las empresas en esta muestra varían muy poco respecto a los valores para el grupo de empresas en las que el jefe nació a partir de 1984.

La tabla A.1 presenta las estimaciones de la ecuación 3 para los jefes que tenían 30 años en 2009. En las columnas (1) y (2) se puede observar que el efecto del nacimiento de la primera hija mujer del jefe sobre la proporción de empleo sigue siendo positivo y significativo. Para los ingresos relativos también se observa un efecto positivo, aunque pierde significación estadística. Del mismo modo, la tabla A.2 presenta las estimaciones de la ecuación 4 para la submuestra de empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de su primogénito en el período de trabajo en la empresa e indica que el efecto de que el/la primer/a hijo/a sea una mujer está presente para el grupo de empresas en las que el jefe nació a partir de 1979 en ambas variables de interés.

Por otro lado, este análisis también puede dar cuenta de las heterogeneidades del *efecto hija* dependiendo de características del jefe. Dado que el apoyo social a la igualdad de género ha aumentado significativamente en las últimas décadas, es esperable que los resultados laborales de las mujeres mejoren más cuando los jefes nacieron en años más recientes. Esta hipótesis es consistente con los resultados encontrados que indican que el *efecto hija* es levemente mayor para las empresas lideradas por jefes nacidos a partir de 1984 en comparación con las lideradas por jefes nacidos a partir de 1979. Aunque esta diferencia de magnitud también podría explicarse por el hecho de que es más probable que los jefes nacidos a partir de 1979 hayan tenido una hija mujer antes de 2009.

7.2. Efecto agregado de tener hijas mujeres

Se ha presentado evidencia acerca del efecto del nacimiento de la primera hija mujer del jefe en los resultados laborales de las mujeres al interior de las empresas. En este apartado se explora la intensidad de estos resultados, es decir, se indaga si el número de hijas mujeres del jefe tiene un efecto en los resultados laborales relativos de las empleadas en las empresas.

Para esto, se estima la ecuación 3 pero sustituyendo $Primera_Hija_{it}$ y Ad_Hijas_{it} por la variable $Cantidad_Hijas_{it}$ que indica la cantidad de hijas del jefe de la empresa i en el momento t . Los resultados se presentan en la tabla A.3 y muestran que el *efecto hija* está presente aún cuando se observa el efecto conjunto de jefes que comienzan a paternar a una hija mujer y jefes que ya son padres de niñas. En este caso, la magnitud del efecto es menor a los resultados base, lo cual es consistente ya que engloba el efecto de tener una primera hija mujer, que se ha demostrado que es positivo y significativo, y el efecto de tener hijas mujeres adicionales, que se ha demostrado que no es estadísticamente significativo.

A partir de estos resultados, se puede concluir que lo relevante como shock a las actitudes de género de los jefes es el nacimiento de su primera hija mujer.

8. Conclusiones

Un creciente cuerpo de investigación ha estudiado la importancia de las actitudes de género para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres aún presentes en el mercado laboral. Este trabajo contribuye a esta literatura al analizar el efecto de un shock a las actitudes de género de los jefes en la proporción de empleo femenino y el salario relativo de las mujeres en las empresas, para un país de ingresos medios. Además, al tomar como shock el nacimiento de la primera hija mujer del jefe, esta investigación aporta evidencia sobre un mecanismo que afecta las actitudes y el comportamiento de los tomadores de decisiones en las empresas, siendo, hasta el alcance de mi conocimiento, el primer estudio en vincular el sexo de los/as hijos/as de los jefes con las brechas de género en el mercado laboral para Uruguay.

Esta investigación encuentra que, tras el nacimiento de la primera hija mujer del jefe, la participación de las mujeres en la empresa aumenta en promedio un 6,7% al tiempo que sus salarios relativos se incrementan en 2,5%. Las mujeres pasan a tener mayor presencia en categorías laborales en las que generalmente están subrepresentadas, ocupando puestos a tiempo completo y mejores pagos, y aumentando su probabilidad de ser el/la empleado/a con mayor ingreso por hora en la empresa. Además, se encuentra que el *efecto hija* es mayor para el salario relativo de las mujeres con antigüedad en la empresa. Esto sugiere que, tras el nacimiento de la primera hija mujer del jefe, ingresan más mujeres a la empresa en términos relativos, pero a puestos peores remunerados, siendo las empleadas con antigüedad en la empresa las que ven aumentado sus ingresos salariales en comparación con sus pares varones.

Por otra parte, este trabajo emplea un estudio de eventos que arroja evidencia de un efecto inmediato sobre la participación femenina en las empresas y un efecto de mediano plazo sobre los ingresos relativos de las mujeres, fundamentados posiblemente por la teoría del contacto e identificación. Al tener su primera hija mujer, el jefe podría aumentar su conciencia acerca de las desigualdades de género, modelando así sus creencias y percepciones sobre los roles de género, lo que lo llevaría a tomar decisiones de contratación y remuneraciones más favorables para las mujeres en términos relativos. Además, se encuentra que estos efectos son persistentes en el tiempo y con una tendencia creciente. No obstante, la ventana de tiempo relativamente corta analizada en este estudio no es suficiente para relevar los efectos de la exposición sostenida a

las niñas en el comportamiento de los padres.

En este sentido, de contar con un período de tiempo más amplio, se podría seguir a la muestra de jefes por más años luego del evento del nacimiento e investigar si el *efecto hija* persiste en el largo plazo y si incide en la trayectoria laboral del jefe.

Del mismo modo, esta investigación podría beneficiarse de una inclusión de datos sobre el desempeño de las empresas (por ejemplo, productividad laboral por trabajador), indagando si existe un efecto del nacimiento de la primera hija mujer del jefe en el mismo. Los cambios en la fuerza laboral al interior de las empresas, inducidos por el *efecto hija*, pueden tener una incidencia tanto positiva como negativa sobre el desempeño de la empresa. De descartarse un efecto negativo, se podría decir que no existe un *trade-off* entre equidad y eficiencia, ya que la mejora en los resultados laborales relativos de las mujeres no va en detrimento del desempeño de la empresa.

Los resultados encontrados en este estudio sustentan la idea de que las actitudes de género no son innatas y pueden ser moldeadas por experiencias personales y, además, pueden influir en las brechas de género en el mercado laboral. Partiendo de esto, investigaciones futuras podrían analizar qué tipo de intervenciones serían más exitosas para que, de forma similar a lo que sucede al tener hijas mujeres, los jefes tomen conciencia sobre las desigualdades entre hombres y mujeres y cambien así sus actitudes de género. De esta manera, se podría orientar la adopción de políticas públicas y corporativas que conduzcan a reducir las brechas de género al interior de las empresas.

Referencias

- Allport, F. H. (1954). The structuring of events: outline of a general theory with applications to psychology. *Psychological Review*, 61(5):281–303.
- Azmat, G. y Ferrer, R. (2017). Gender gaps in performance: Evidence from young lawyers. *Journal of Political Economy*, 125(5):1306–1355.
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. *Handbook of Labor Economics*, 4(338):1543–1590.
- Bertrand, M. (2018). Coase Lecture – The Glass Ceiling. *Economica*, 85(338):205–231.
- Bertrand, M. y Hallock, K. F. (2001). The gender gap in top corporate jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1):3–21.
- Bertrand, M., Kamenica, E., y Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *Quarterly Journal of Economics*, 130(2):571–614.
- Bertrand, M. y Schoar, A. (2003). Managing with style: The effect of managers on firm policies. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4):1169–1208.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3):789–865.
- Bolzendahl, C. I. y Myers, D., J. (2004). Feminist attitudes and support for gender equality: Opinion change in women and men, 1974–1998. *Social Forces*, 83(2):759–789.
- Borrell-Porta, M., Costa-Font, J., y Philipp, J. (2018). The ‘mighty girl’ effect: does parenting daughters alter attitudes towards gender norms? *Oxford Economic Papers*, 71(1):25–46.
- Burda, M., Hamermesh, D., y Weil, P. (2007). Total work, gender and social norms. *National Bureau of Economic Research*, 71(13000).
- Bursztyjn, L., Fujiwara, T., y Pallais, A. (2017). Acting wife: Marriage market incentives and labor market investments. *American Economic Review*, 107(11):3288–3319.

- Bursztyn, L., González, A. L., y Yanagizawa-Drott, D. (2020). Misperceived social norms: women working outside the home in Saudi Arabia. *American Economic Review*, 110(10):2997–3029.
- Cardoso, A. y Winter-Ebmer, R. (2010). Female-led firms and gender wage policies. *ILR Review*, 64(1):143–163.
- Ceni, R., Galván, E., y Parada, C. (2023). Gender gaps and the role of female bosses: evidence from matched employer-employee administrative data.
- Cronqvist, H. y Yu, F. (2017). Shaped by their daughters: Executives, female socialization, and corporate social responsibility. *Journal of Financial Economics*, 126(3):543–562.
- Cullen, Z. B. y Perez-Truglia, R. (2019). The old boys’ club: Schmoozing and the gender gap. *National Bureau of Economic Research. Working Paper Series No. 26530*.
- Dahl, M., Deszo, C. L., y Gaddis, D. (2012). Fatherhood and managerial style: How a male CEO’s children affect the wages of his employees. *Administrative Science Quarterly*, 57(4):669–693.
- Dahl, M., Deszo, C. L., y Gaddis, D. (2021). The origins and real effects of the gender gap: Evidence from CEOs’ formative years. *The Review of Financial Studies*, 34(2):700–762.
- Dahl, M. y Moretti, E. (2008). The demand for sons. *Review of Economic Studies*, 75(4):1058–1120.
- Doepke, M. y Tertilt, M. (2021). Women’s liberation: What’s in it for men? *The Quarterly Journal of Economics, MIT Press*, 124(4):1541–1591.
- Farre, L. y Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labor force participation. *Economica*, 80:219–47.
- Fernández, R. y Fogli, A. (2009). Culture: an empirical investigation of beliefs, work, and fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics*, pp. 146–77.

- Fernández, R., Fogli, A., y Olivetti, C. (2004). Mothers and sons: Preference formation and female labor force dynamics. *Quarterly Journal of Economics*, 119(4):1249–99.
- Flabbi, L., Macis, M., Moro, A., y Schivardi, F. (2019). Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance. *The Economic Journal*, 129(622):2390–2423.
- Fortin, N. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, (21):416–38.
- Galván, E. (2022). Gender identity and quality of employment. *Economica*, (89):409–436.
- Glynn, A. y Sen, M. (2015). Identifying judicial empathy: does having daughters cause judges to rule for women’s issues? *Am. J. Polit. Sci.*, 59(1):37–54.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4):1091–1119.
- Gompers, P. y Wang, S. (2017). And the children shall lead: Gender diversity and performance in venture capital. *Technical Report, National Bureau of Economic Research.*, 179.
- INE (2023). Informe diferencial de mercado de trabajo - Abril 2023. *Informe técnico*.
- Johnston, D., Schurer, S., y Shields, M. (2014). Maternal gender role attitudes, human capital investment, and labor supply of sons and daughters. *Oxford Economic Papers*, (66):631–59.
- 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*.
- Marchionni, M., Gasparini, L., y Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. *Caracas: CAF*.
- OIT (2022). Panorama laboral 2021 América Latina y el Caribe.
- Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2014). Gender gaps across countries and skills: Demand, supply and the industry structure. *Review of Economic Dynamics*, 17(4):842–859.

- Oswald, A. J. y Powdthavee, N. (2010). Daughters and left-wing voting. *The Review of Economics and Statistics*, 92(2):213–227.
- Reingold, B. y Foust, H. (1998). Exploring the determinants of feminist consciousness in the United States. *Women & Politics*, 19(3):19–48.
- Ronchi, M. y Smith, N. (2021). Daddy’s girl: Daughters, managerial decisions, and gender inequality. *Job Market Paper*.
- Shafer, E. y Malhotra, N. (2011). The effect of a child’s sex on support for traditional gender roles. *Social Forces*, 90(1):209–222.
- Van Effenterre, C. (2020). Papa does preach: Daughters and polarization of attitudes toward abortion. *Journal of Economic Behavior Organization*, 179:188–201.
- Warner, R. (1991). Does the sex of your children matter? Support for feminism among women and men in the United States and Canada. *Journal of Marriage and the Family*, pp. 1051–1056.
- Warner, R. y Steel, B. (1999). Child rearing as a mechanism for social change: The relationship of child gender to parents’ commitment to gender equity. *Gender and Society*, 13(4):503–517.
- Washington, E. L. (2008). Female socialization: how daughters affect their legislator fathers’ voting on women’s issues. *The American Economic Review*, 98(1):311–332.
- Wilcox, A. J., Weinberg, C. R., y Baird, D. D. (1995). Timing of sexual intercourse in relation to ovulation. Effects on the probability of conception, survival of the pregnancy, and sex of the baby. *The New England journal of medicine*, 333(23):1517–1521.

A. Anexo

Tabla A.1: Efectos del nacimiento de la primera hija mujer del jefe - Muestra 1979

	<i>Proporción de empleo</i>		<i>Ingresos relativos</i>	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Primera_Hija	0.0142*** (0.0015)	0.0143*** (0.0015)	0.0027 (0.0018)	0.0032 (0.0018)
Ad_Hijas	0,0067* (0,0026)	0,0073* (0,0026)	-0,0023 (0,0033)	-0,0008 (0,0033)
Observaciones	198.564	198.564	198.564	198.564
EF Año	SI	SI	SI	SI
EF Mes	SI	SI	SI	SI
EF jefe-empresa	SI	SI	SI	SI
Cantidad de hijos/as	SI	SI	SI	SI
Características empresa	NO	SI	NO	SI
Promedio	0,341		0,382	

Nota: *Primera_Hija* es una dummy igual a 1 a partir de que el jefe tiene una primera hija mujer. *Ad_Hijas* es una dummy igual a 1 si el número de hijas del jefe es mayor a 1. La estimación se realiza sobre la muestra de empresas con jefes nacidos a partir de 1979. Las unidades tratadas son empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de su primera hija mujer y las unidades de control son empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de un hijo varón. Las características de la empresa son: tamaño, promedio de edad de los/as empleados/as, promedio de antigüedad de los/as empleados/as, y proporción de trabajadores/as a tiempo parcial. Se incluyen efectos fijos de año, mes y *match* jefe-empresa, y dummies de cantidad total de hijos/as del jefe. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Tabla A.2: Efectos de que el/la primer/a hijo/a del jefe sea una mujer - Muestra 1979

	<i>Proporción de empleo</i>		<i>Ingresos relativos</i>	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Primera_Hija	0,0155*** (0,0013)	0,0145*** (0,0013)	0,0075*** (0,0016)	0,0067*** (0,0016)
Observaciones	181.900	181.900	181.900	181.900
EF Año	SI	SI	SI	SI
EF Mes	SI	SI	SI	SI
EF jefe-empresa	SI	SI	SI	SI
Características empresa	NO	SI	NO	SI
Promedio	0,337		0,380	

Nota: *Primera_Hija* es una dummy igual a uno si el/la primer/a hijo/a del jefe es una mujer. La estimación se realiza sobre la submuestra de empresas en las que el jefe nació a partir de 1979, y experimentó el nacimiento de su primer/a hijo/a en el período de trabajo en la empresa. Las unidades tratadas son empresas en las que el/la primer/a hijo/a del jefe es una mujer, y las unidades de control son empresas en las que el/la primer/a hijo/a del jefe es un varón. Las características de la empresa son: tamaño, promedio de edad de los/as empleados/as, promedio de antigüedad de los/as empleados/as, y proporción de trabajadores/as a tiempo parcial. Se incluyen efectos fijos de año, mes y *match* jefe-empresa, y dummies de cantidad total de hijos/as del jefe. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

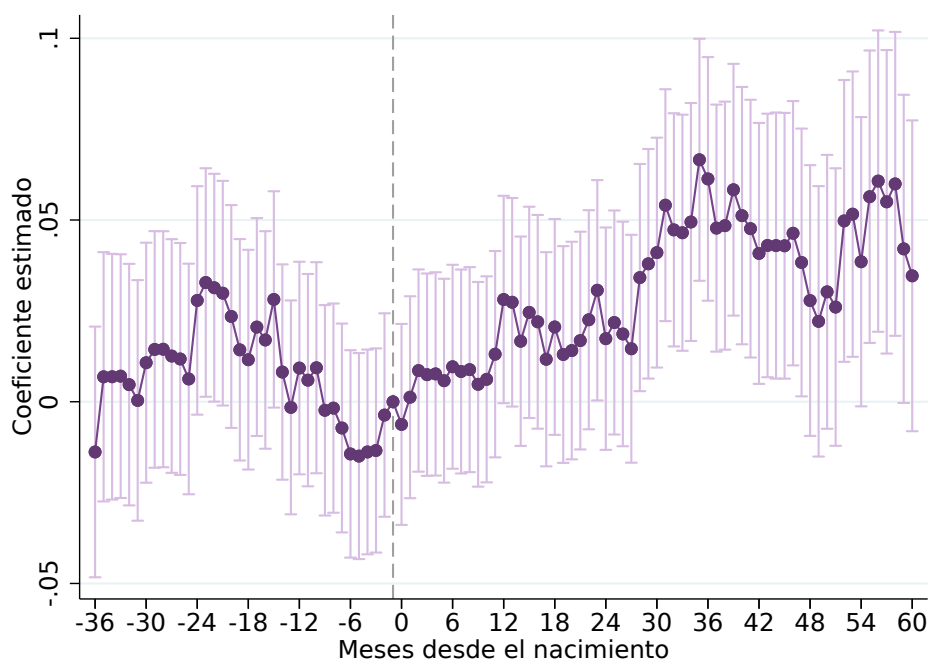
Tabla A.3: Efectos agregados de tener hijas mujeres

	<i>Proporción de empleo</i>	<i>Ingresos relativos</i>
Cantidad_Hijas	0,0179*** (0,0025)	0,0070* (0,0031)
Observaciones	63.643	63.643
EF Año	SI	SI
EF Mes	SI	SI
EF jefe-empresa	SI	SI
Cantidad de hijos/as	SI	SI
Características empresa	SI	SI
Promedio	0,345	0,382

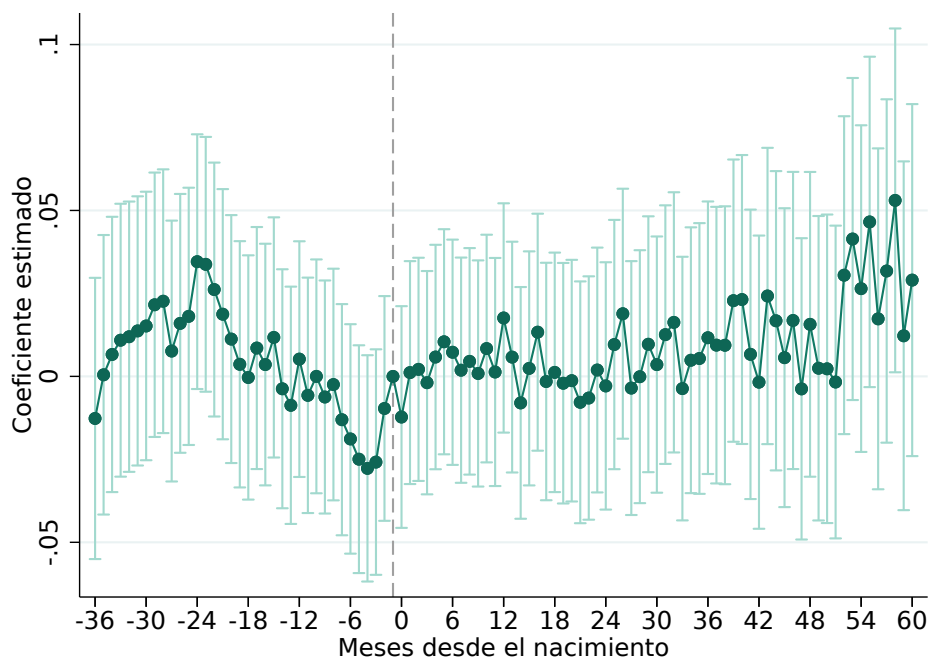
Nota: *Cantidad_Hijas* indica la cantidad de hijas del jefe de la empresa *i* en el momento *t*. La estimación se realiza sobre la muestra principal. Las características de la empresa son: tamaño, promedio de edad de los empleados/as, promedio de antigüedad de los empleados/as, y proporción de trabajadores/as a tiempo parcial. Se incluyen efectos fijos de año, mes y *match* jefe-empresa, y dummies de cantidad total de hijos/as del jefe. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Figura A.1: Estudio de eventos a nivel de meses: efectos de tener una primera hija mujer

(a) Empleo

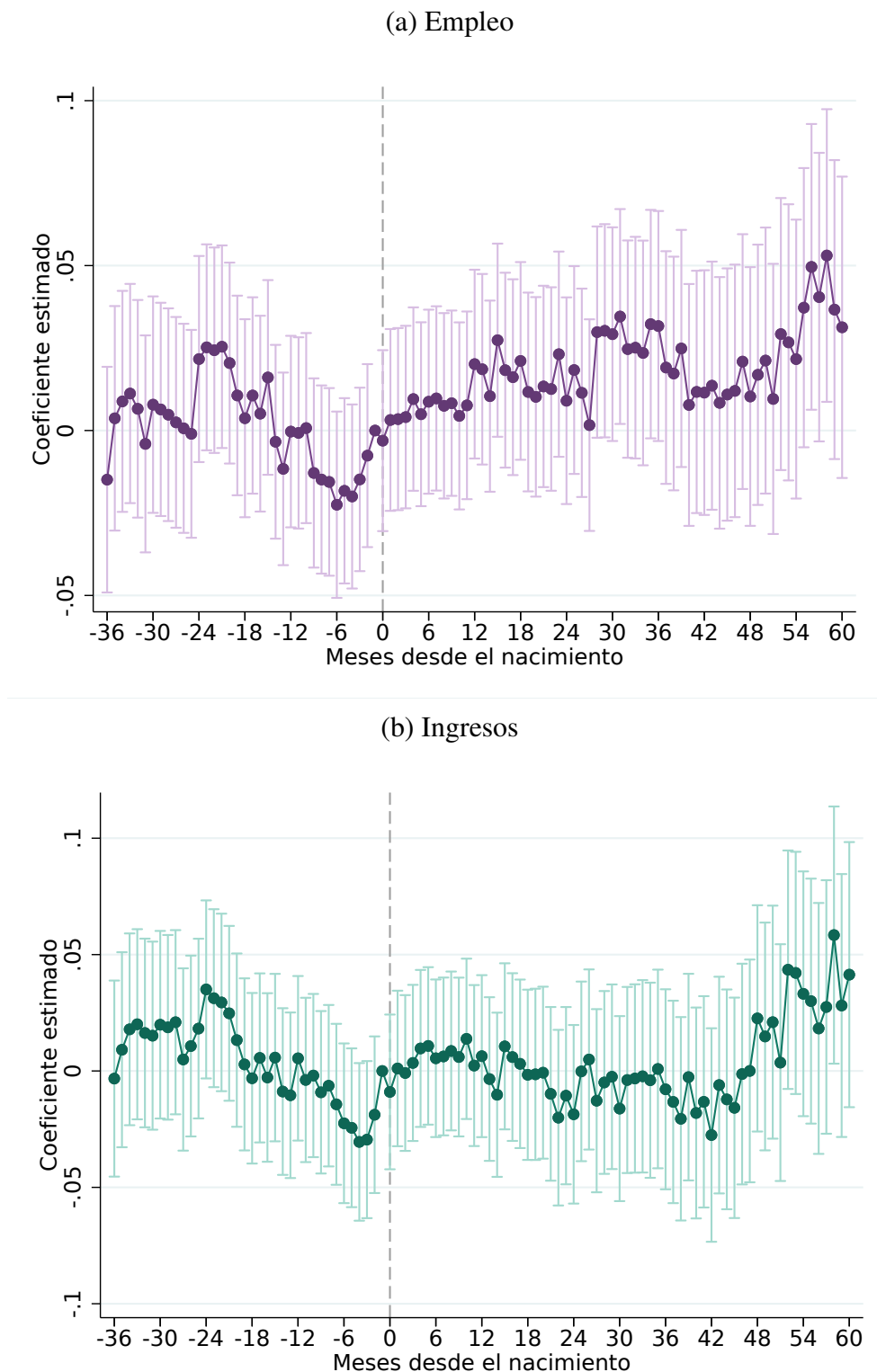


(b) Ingresos



Nota: Esta figura representa los coeficientes de diferencias en diferencias y los intervalos de confianza del 95% de la estimación de la ecuación 5 a nivel de meses, utilizando la muestra principal de empresas. Las unidades tratadas son empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de su primera hija mujer y las unidades de control son empresas en las que el jefe experimenta el nacimiento de un hijo varón. Los coeficientes se calculan en relación con la diferencia entre el grupo tratado y el de control el año anterior al nacimiento (tiempo $j = -1$), que se normaliza a cero.

Figura A.2: Estudio de eventos a nivel de meses: efectos de que el/la primer/a hijo/a del jefe sea una mujer



Nota: Esta figura representa los coeficientes de diferencias en diferencias y los intervalos de confianza del 95% de la estimación de la ecuación 5 a nivel de meses utilizando la submuestra de empresas. Las unidades tratadas son empresas en las que el/la primer/a hijo/a del jefe es una mujer, y las unidades de control son empresas en las que el/la primer/a hijo/a del jefe es un varón. Los coeficientes se calculan en relación con la diferencia entre el grupo tratado y el de control el año anterior al nacimiento (tiempo $j = -1$), que se normaliza a cero.