

Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark

Henrik Jacobsen Kleven, London School of Economics

Camille Landais, London School of Economics

Jakob Egholt Sogaard, University of Copenhagen

Abstract in inglese

Despite considerable gender convergence over time, substantial gender inequality persists in all countries. Using Danish administrative data from 1980-2011, we show that most of the remaining gender inequality can be attributed to the dynamic effects of having children. The arrival of children leads to a long-run penalty in female earnings of 21% driven in roughly equal proportions by labor force participation, hours of work, and wage rates. Underlying this child penalty, we find clear dynamic effects of child birth on occupation, promotion to manager, and the family friendliness of the firm for women relative to men. The fraction of aggregate gender inequality that can be explained by children is strongly increasing over time – from 30% in 1980 to 80% in 2011 – showing that non-child reasons for gender inequality have largely disappeared. Conditional on rich observables, the female child penalty in earnings is increasing in the relative skill of the female in the family, suggesting that mechanisms other than comparative advantage are at play. We probe into the potential role of “gender identity” effects by showing that the female child penalty is strongly related to the relative labor supply history of her parents. This is consistent with the notion that gender attitudes surrounding family and career are shaped in part by the environment in which individuals grow up.

Abstract in italiano

Nonostante una considerevole convergenza delle statistiche di genere negli ultimi decenni, la disuguaglianza di genere rimane consistente in tutti i paesi. Utilizzando dati amministrativi danesi dal 1980 al 2011, evidenziamo come la componente più rilevante della persistente disuguaglianza tra generi sia dovuta all'arrivo dei figli. L'arrivo di un figlio genera, infatti, una diminuzione dei redditi da lavoro delle donne pari al 21%, determinata in misura pressoché eguale da una diminuzione della partecipazione al mercato del lavoro, delle ore lavorate e del livello dei salari. Troviamo, inoltre, che la nascita di un figlio ha effetti diversi per le donne rispetto agli uomini sul tipo di occupazione, la promozione a posizioni manageriali e varie misure di “family friendliness” a livello aziendale. La percentuale di disuguaglianza di genere spiegata dalla presenza di figli è cresciuta notevolmente nel tempo – da 30% nel 1980 a 80% nel 2011 – mentre la rilevanza di altre determinanti è andata scomparendo. L'impatto negativo dei figli sui redditi da lavoro cresce all'aumentare del livello relativo del capitale umano femminile nella coppia, suggerendo che siano in gioco logiche diverse da quella del vantaggio comparato. Esploriamo inoltre il ruolo della cosiddetta “identità di genere” dimostrando che l'effetto per le donne è fortemente correlato con l'offerta di lavoro relativa dei loro genitori. Questo risultato è coerente con l'idea che le attitudini di genere in merito a famiglia e carriera siano in parte determinate dall'ambiente in cui gli individui crescono e sono educati.