REFERENTES FEMENINOS

La Nobel de Economía que explica la desigualdad salarial

CLAUDIA GOLDIN Fue premiada en 2023 por su investigación sobre la discriminación de género.

Zoe Cubeiro Alcalde y Juan Carlos Cubeiro. Madrid

La profesora neoyorquina Claudia Goldin, economista nacida en 1946, imparte clases en la Universidad de Harvard y es miembro de la Academia Nacional de Ciencias de su país. Recibió el Premio Nobel de Economía 2023 por sus investigaciones sobre la discriminación salarial de género y la infrarrepresentación femenina. Su tesis doctoral, *Esclavitud urbana en el sur*, se convirtió en libro de referencia. A partir de ahí, estudió la historia económica de la fuerza laboral femenina. Desde hace 35 años, analiza la discriminación salarial de género de una forma absolutamente detallada y ha demostrado que la equidad no depende del crecimiento, sino de otros factores.

Carrera y familia

¿De dónde proviene la discriminación salarial por género? Betty Friedan llamó a la frustración de muchas amas de casa, "el problema que no tiene nombre" en su libro *La mística de la feminidad* (1963). A este asunto Claudia Goldin lo llama segregación ocupacional: las mujeres eligen profesiones y posiciones peor pagadas. Hoy hay más mujeres universitarias que hombres (45% vs. 36%), lo que tiene implicaciones en su matrimonio e hijos. Goldin lo denomina "trabajo codicioso". La raíz del problema es que muchas mujeres no juegan a ese juego, el del estereotipo, y en sus parejas tienen que elegir entre "matrimonio entre iguales" o matrimonio que gana más dinero (ensalzar al marido). Una injusticia que explica dos tercios de la discriminación salarial existente. Al terminar los estudios universitarios, mujeres y hombres reciben el mismo salario; sin embargo, la diferencia crece a medida que las carreras profesionales de unas y otros son distintas. En 1970, las mujeres universitarias se casaban de media a los 23 años y pronto tenían un hijo; ahora es mucho más tarde, a los 28 años. Y los hijos pueden llegar a partir de los 45 años. Se estima que el 25% del crecimiento económico de un país desde 1960 tiene que ver con derribar obstáculos contra el trabajo de la mujer.

Analizando a mujeres en función de sus años de nacimiento, Goldin divide a las universitarias en cinco grupos por sus opciones vitales entre trabajo y familia:

Efe

La economista neoyorquina Claudia Goldin da clases en la Universidad de Harvard.

1. Grupo 1: 1878-1897. Grupo original de mujeres que fundaron el movimiento laboral de elección entre familia o carrera. La mitad nunca tuvo niños. De las notables, sólo un 30% los tuvo.

2. Grupo 2: 1898-1923. Mujeres que se casaron y tuvieron hijos. Se decidieron por el trabajo y después por la familia.

3. Grupo 3: 1924-1943. Mujeres que fueron madres más tarde porque antepusieron su carrera profesional. Así se elevaron las barreras al empleo.

4. Grupo 4: 1944-1957. Mujeres que apostaron por la maternidad. De los matrimonios que surgieron en los años 70, el 37% no llegó al vigésimo aniversario. El 27% de las universitarias no llegaron a tener hijos; fueron las primeras en aspirar a ser médicos, abogadas o ejecutivas.

5. Grupo 5: nacidas en 1958, universitarias desde 1980. Mujeres que hicieron los mayores cambios al casarse y tener hijos. La mitad no se habían casado a los 25 años. El estudio demuestra que la edad de matrimonio es bien diferente entre graduadas y no graduadas.

Analizando por cifras, más de la mitad de las mujeres del grupo uno no tuvo hijos. En el grupo tres, más del 90% de las casadas sí tuvo. Del cuatro, el 45% tuvo hijos a los 35 años. Y en el cinco, los hijos por mujer fueron 1,8. El matrimonio fue la barrera de entrada y de salida de muchas compañías en los años treinta. Entre las graduadas, el 75% se casaba con otro graduado en los años setenta y sólo la mitad 20 años antes.

La revolución silenciosa

Las tasas de divorcio comenzaron a incrementarse en los años sesenta. Al final del grupo cuatro, el 65% de las parejas de más de 25 años estaba divorciada. En ellas, la identidad había pasado de lo familiar a lo laboral: mejores empleos, menos niños y nada de encumbrar a sus maridos. La píldora les dio poder y sus horizontes laborales se expandieron. En 1974, el 83% de las féminas creía que no tenía por qué estar confinada en casa.

La diferencia crece a medida que las carreras profesionales de unas y otros son distintas

Goldin lo llama segregación ocupacional: las mujeres eligen profesiones y posiciones peor pagadas

Como ejemplo del grupo cinco, Goldin expone el caso de la humorista, escritora y actriz Tina Fey, quien tuvo su primer hijo a los 35 y el segundo, a los 41, y representa a una generación con aspiraciones de carrera y familia. El escalón salarial de género no es tanto por políticas de empresa como por decisiones personales y de pareja. En 2017, el 42% de las mujeres y el 22% de los hombres confesaba haber sufrido de discriminación por género. En las tecnológicas, las mujeres ganan el 94% de los hombres; en finanzas, el 77%. Todos los empleos se diferencian en términos de contacto con los demás, frecuencia de decisiones, presión del tiempo, estructuración del trabajo, relaciones interpersonales, nivel de competencia. Son las que explican la diferencia salarial entre géneros.

De las doctoras que se graduaron en los primeros 80, el 84% tenía hijos a los 40 años. ¿Cómo lo lograron? Tienen mayor poder adquisitivo (pueden pagarse niñeras), trabajan unas 10 horas semanales menos que los hombres (48,1 *vs* 58,6) y son el 55% de los psiquiatras infantiles, el 62% de las dermatólogas y el 75% de las ginecólogas; sólo el 20% de los cardiólogos y el 10% de los cirujanos ortopédicos. Cuantas más horas, menos doctoras. Las mujeres dedican un 10% más a cada paciente. Son el 47% de todos los médicos, el 56% de medicina general y el 71% de los pediatras. El tiempo es el enemigo de la búsqueda femenina por la conciliación.

Autores de 'La disrupción del liderazgo femenino' (LID Editorial)

QUÉ LEE EL DIRECTIVO

Medora Miranda

CEO de Securitas en España

Lecciones para lograr el éxito que siguen vigentes

De dos en dos, así lee los libros Medora Miranda, CEO de Securitas en España. "Ahora mismo tengo dos libros en mi mesilla. Uno de ellos es *Organizaciones Exponenciales*. Es increíble cómo, a pesar de haberse escrito hace más de una década, sigue siendo sorprendentemente actual. El libro explora qué hace que algunas organizaciones logren escalar de forma explosiva, siendo diez veces más rápidas, eficientes y rentables que sus competidores. Está lleno de ideas poderosas sobre propósito, tecnología y escalabilidad que, incluso hoy, resultan inspiradoras y muy aplicables", describe la ejecutiva.

Miranda está combinando este libro de *management* con *Dune*, de Frank Herbert. "La ciencia ficción me ha atraído desde que era niña; siempre me ha ofrecido un lugar para soñar pero también me deja pensando y me ofrece nuevas formas de mirar el mundo". De *Dune* me atrae las condiciones extremas de Arrakis, su conciencia ecológica visionaria y y unos personajes con mucha fuerza.

ORGANIZACIONES EXPONENCIALES

- **Autor:** Michael S. Malone, Salim Ismail y Yuri Van Geest.
- **Editorial:** Bubok Publishing.