

Almudena Sevilla: “Los estereotipos de género y las normas sociales reducen la productividad”

La economista española ha recibido el título de Comandante de la Orden del Imperio Británico por sus investigaciones sobre el impacto de la desigualdad en el PIB

DENISSE LÓPEZ
MADRID

La desigualdad de género no es solo una cuestión de justicia, sino también de eficiencia económica. Cuando las mujeres no pueden acceder plenamente al mercado laboral ni progresar en sus carreras, se desperdicia talento, uno de los recursos más limitados en cualquier sistema. El resultado es un país menos productivo. Esta es la premisa de la que parte la investigación de la española Almudena Sevilla (1973, Valladolid), economista y catedrática en la London School of Economics (LSE). Hace unas semanas ha sido condecorada con el título de Comandante de la Orden del Imperio Británico (CBE) por sus contribuciones a la ciencia, analizando el impacto de las normas sociales, los estereotipos y las barreras estructurales en el progreso económico.

“Cuando me lo comunicaron fue una mezcla de sorpresa y satisfacción. La Corona Británica reconocía mi trabajo de la misma manera que antes hicieron con otros científicos como Stephen Hawking”, explica Sevilla en una conversación realizada por videoconferencia desde Londres, donde reside desde hace más de dos décadas. El mismo tiempo que lleva indagando sobre cómo aprovechar mejor el talento, especialmente el de las mujeres, garantizando el libre acceso a cualquier puesto de trabajo.

De pequeña, no se imaginaba trabajando con números. Quería ser actriz. 51 años después, se ha quedado en un pasatiempo que a veces le ha servido para encarar situaciones de discriminación en su vida profesional, un entorno que sigue dominado por hombres, al igual que la mayoría de las ciencias. “Al principio de mi carrera, en ponencias o seminarios, tenía que proyectar una imagen de confianza frente a comentarios despectivos que no aportaban nada constructivo, sino que simplemente trataban de reafirmar jerarquías”, recuerda. Esta dinámica, que Sevilla conoce bien, aparece retratada en su investigación: “Mi trabajo muestra cómo las normas



La economista Almudena Sevilla, catedrática de la London School of Economics, en Londres. MANUEL VÁZQUEZ

sociales y los prejuicios influyen en el comportamiento, limitando las decisiones de las mujeres en el mercado laboral. Actuar no debería ser una necesidad en un espacio profesional, pero muchas veces lo es”.

Su investigación ha demostrado cómo los prejuicios perpetúan la desigualdad en ámbitos clave como la educación y la búsqueda de empleo. Un ejemplo es el retroceso en la elección de las asignaturas denominadas STEM (las siglas en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) por parte de las niñas. “Desde hace unos años ha empeorado la participación de las chicas en las carreras de ciencias exactas, y este cambio no se debe a la falta de capacidad, sino a estereotipos y normas sociales que han ganado fuerza y que las desincentivan desde pequeñas. Esto no solo limita

En su opinión, la solución pasa por legislar como acaba de hacer Reino Unido

sus oportunidades, sino que también desperdicia potencial en sectores fundamentales para el futuro económico del país”, insiste Sevilla.

Su trabajo también analiza cómo las políticas de conciliación, como permisos parentales igualitarios, teletrabajo y horarios flexibles, pueden impactar en la capacidad productiva de un país.

Baja por paternidad

“En España, por ejemplo, la baja por paternidad y maternidad han logrado avances importantes. Dar a los hombres la posibilidad de participar más en el cuidado de sus hijos no solo redistribuye las responsabilidades en casa, sino que también reduce las barreras para que las mujeres avancen en sus carreras”, asegura. Pero esto es solo una parte del problema. En su opinión, la verdadera lucha, académica y política, está en cambiar los roles de género que restringen la libertad en la toma de decisiones, lo que termina por ser ineficiente para la economía. Y para ello hay que entender que “los estereotipos de género y las normas sociales reducen la productividad”.

Un aspecto reciente de su trabajo cifra el impacto del acoso sexual en el trabajo. “Sabemos que las mujeres

tienden a abandonar sectores donde el acoso es más prevalente, lo que genera una pérdida de talento significativa. En nuestras encuestas encontramos que el 15% de las mujeres han tenido una experiencia de este tipo, y un 30% han sido testigos. Esto no es solo un problema de justicia social, sino un lastre económico”. Sus estudios sugieren que las soluciones tradicionales, como los entrenamientos en empresas, pueden ser insuficientes o incluso contraproducentes. Lo que ha observado es que a menudo generan un rechazo entre los trabajadores que llega a empeorar la situación. Por eso, considera que la solución pasa por legislar. El ejemplo más reciente es Reino Unido, que ha decidido responsabilizar a las empresas de prevenir las agresiones y garantizar procesos efectivos para enfrentarlos.

En el caso de España, considera que el país se encuentra a medio camino. Por un lado, en términos de conciliación y legislación sobre violencia de género, asegura que es un ejemplo para los Estados desarrollados. Pero todavía persisten barreras culturales que limitan la contribución de las mujeres a la economía. Un ejemplo claro

es el escaso número de ellas que ostentan puestos de liderazgo.

En el contexto global, el panorama ha empeorado. “Las políticas de diversidad e igualdad están siendo atacadas como nunca antes. Empresas como Facebook han recortado programas de paridad por miedo a litigios. Esto demuestra que el progreso no está garantizado y que debemos seguir luchando. Es una cuestión económica. Si no eliminamos las barreras estructurales, seguiremos perdiendo talento.”

En una de esas bromas que suele jugar el destino, Sevilla es madre de tres niñas a las que trata de motivar a perseguir una carrera en las ciencias, al mismo tiempo que las prepara para enfrentar las desigualdades que persisten. “Es un equilibrio complicado: quiero que sigan sus sueños, pero también que sean conscientes de los obstáculos que encontrarán”. Los problemas de equidad no desaparecerán a corto plazo, pero espera que sus investigaciones ayuden a entender que se trata también de un problema de productividad, porque ninguna economía que busque crecer puede permitirse desperdiciar potencial.

El cierre de la brecha salarial por sexos se frena

EMILIO S. HIDALGO
MADRID

Los trabajadores varones cobraron en 2023 un promedio de 29.615 euros anuales, casi 5.000 euros más que las mujeres trabajadoras, que ingresaron una media de 24.758 euros. Es una diferencia del 19,6%, superior a la registrada un año antes, del 19%. El dato empeora, como denunció ayer en rueda de prensa CC OO, que ha elaborado un informe al respecto.

“Calculamos que tardaremos más de dos décadas en cerrar la brecha salarial, hasta 2042. Los indicios de estancamiento en los últimos años ponen en evidencia la necesidad de políticas específicas adicionales”, dijo Carolina Vidal, secretaria confederal de mujeres, igualdad y condiciones de trabajo de CC OO. El líder del sindicato, Unai Sordo, concretó esas medidas, entre las que destacó: “El elemento clave es el despliegue de una potente estrategia de cuidados en nuestro país”, dado que son las mujeres las que, para cuidar, asumen más tiempo parcial y más interrupciones en sus carreras laborales.

El informe de CC OO recoge una profunda reducción de la brecha salarial en los últimos años. Alcanzó un récord en 2014, del 31,4%, según los datos de la encuesta de población activa y recogidos por el gabinete económico del sindicato. Cayó hasta un 25% en 2016, repuntó ligeramente hasta un 26,5% en 2018 y se desplomó con fuerza a partir de entonces. Ahí arrancó la senda de subida del salario mínimo de los últimos años, con un ascenso del 54% desde entonces, y en 2021 se aprobó la reforma laboral que ha hundido la temporalidad en el sector privado. En 2022 tocó suelo, con un 19%, pero en 2023 (último dato disponible), repuntó hasta el 19,6%.

La legislación prohíbe pagar menos a una persona por razón de género para la misma labor, pero ellas tienen más dificultades para ascender y para acceder a puestos mejor remunerados, suelen recibir un trato desigual en las empresas con los complementos salariales y, en general, desempeñan trabajos más precarios.