**La punta del iceberg** / Manuel Alejandro Hidalgo

# *Igualdad de género, un tesoro para la economía*

## El PIB crecería significativamente si las mujeres obtuvieran lo mismo que los hombres del mercado laboral

kioskoymas#comunicacion@confcuadros.com kioskoymas#comunicacio

Para un economista, el 8 de marzo no solo adquiere relevancia por razones obvias, sino que representa una oportunidad para revaluar el papel de la mujer en diversas dimensiones de la economía, especialmente en el ámbito laboral. Abordar cuestiones relacionadas con la discriminación salarial, así como la segregación ocupacional, sectorial e incluso formativa, constituye una tarea continua a lo largo del año. No obstante, en estos días cercanos al Día Internacional de la Mujer, se aprovecha la ocasión para retomar y enriquecer los debates necesarios. Esta tarea se vuelve aún más crucial dado que, a pesar de los considerables avances en el conocimiento de estos temas, la excesiva politización y polarización actuales dificultan un debate sereno al respecto.

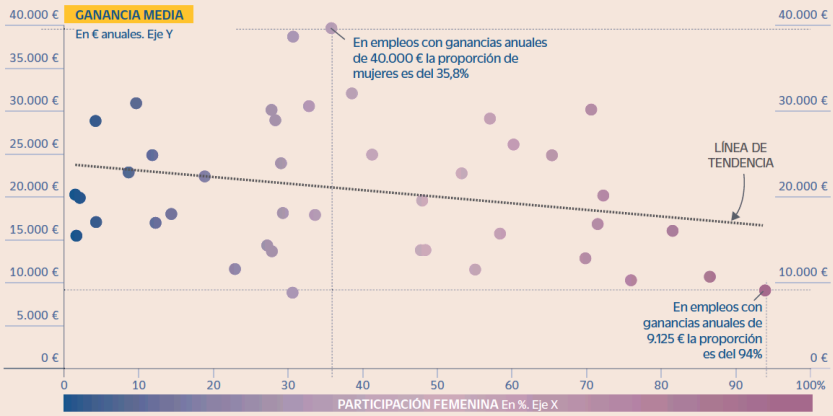
El diseño de políticas que eliminen o reduzcan las diferencias entre hombres y mujeres, en concreto en dimensiones económicas y laborales, no solo puede considerarse una cuestión de justicia social, sino además como una acción profundamente pragmática. Solo un dato simple, pero potente, para entender dicho pragmatismo. Si las mujeres participaran y obtuvieran del mercado laboral lo mismo que los hombres, las rentas, el PIB y el PIB per cápita aumentarían significativamente, a razón de dos dígitos porcentuales. Así pues, luchar contra las disparidades se convierte, por lo tanto, en un objetivo tanto social como económico. En un objetivo de bienestar común.

Investigar, pues, las razones de estas diferencias es una tarea imprescindible y crítica. Es por ello que, desde hace décadas, numerosos economistas han dedicado sus esfuerzos en comprender por qué las mujeres participan menos en el mercado de trabajo o, como se suele trascender como principal diferencia, ganan menos que los hombres. Más aún, no solo estas investigaciones han sido muy relevantes en estas últimas décadas sino que, además, este año han otorgado el mayor galardón al que un economista puede aspirar, el Nobel de Economía (aunque en realidad el nombre es otro), a Claudia Goldin. Este reconocimiento no solo respalda la labor de esta economista imprescindible, sino también a la de todos los que dedican sus esfuerzos de investigación a esta cuestión.

Entrando en algunas de las cuestiones que Goldin y muchos otros han estudiado, podemos decir que, en el ámbito laboral, las diferencias entre hombres y mujeres tienen causas múltiples y diversas, algunas de las cuales enraízan con aspectos sociales. Es por ello crucial evitar caer en la simplificación y en el maniqueísmo al proponer soluciones simples para abordar este complejo problema.

Sabemos que una parte significativa de las diferencias por razón de género en el mercado laboral, en concreto la salarial, corresponde a una materialización de una penalización por la maternidad, la cual, a su vez, proviene de un reparto asimétrico de las tareas y responsabilidades familiares en la pareja. En los últimos años han proliferado estudios que analizan, a partir de datos longitudinales, cómo afecta a la promoción profesional, y con ello salarial, de las mujeres el hecho de tener un hijo. Resultan muy interesantes en este ámbito estudios como el de Martin Eckhoff Andresen y Emily Nix, en el cual, usando datos de parejas de diferente y mismo sexo, encuentran que dicha penalización proviene de las asimétricas preferencias en la pareja sobre el cuidado de los niños y lo que ellos llaman "normas de género".

**Relación entre feminización de la ocupación y ganancia media anual** Año 2022




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ECV 2023. Los datos de ganancias se refieren al año anterior de la encuesta

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

Esta penalización no es solo salarial. Es más, las diferencias salariales provienen en parte por la *elección* por parte de las mujeres de empleos que sean más idóneos para la conciliación familiar. Por esta razón esta selección genera distancias con sus compañeros, ya que, además, los empleos con mayores exigencias en cuanto a dedicación y horarios suelen ser los más y mejor remunerados. Más aún, en los últimos años los empleos más masculinizados son entre algunos de ellos los que mayores aumentos salariales han experimentado.

Y es que estas *preferencias* se superponen a otras que comienzan a definirse incluso antes de que la mujer se incorpore al mercado de trabajo. Factores culturales que se materializan en otros ámbitos igualmente relevantes para comprender estas diferencias de género. Por ejemplo, la semana pasada conocimos un estudio de EsadecPol, conducido por Teresa Raigada, Lucia Cobreros y Jorge Galindo, que muestra los desafíos a los que, desde temprana edad, se enfrentan las niñas en el aprendizaje de materias STEM, fuertemente influenciados por su género. Las razones deben ser estudiadas y analizadas, pero desde la experiencia de un padre de dos niñas se percibe una clara sugestión social que contribuye a estos resultados.

Como indica este mismo informe, estas diferencias que se originan durante la infancia se traducen en decisiones educativas diferenciadas, lo que implica que las trayectorias profesionales no serán similares. La feminización de sectores y ocupaciones, especialmente en servicios y áreas relacionadas con el cuidado, determina que al menos un tercio de las diferencias salariales, según numerosos estudios, provenga de la segregación ocupacional (ver figura adjunta). Reducir estas disparidades significaría disminuir considerablemente las diferencias de género, incluidas las salariales.

Así pues, el análisis y estudio de las diferencias de género en la economía y el mercado laboral son cuestiones de máxima relevancia. Aunque los factores y razones de estas disparidades puedan estar bastante identificados, es crucial continuar investigando. Es posible que algunos de estos factores tengan raíces en lo cultural, e incluso más allá, pero esto de ninguna manera implica que lo óptimo sea no hacer nada. No podemos quedarnos inactivos cuando un potencial enorme de nuestra sociedad permanece infrautilizado solo porque entendemos que parte de dicha sociedad toma sus decisiones de manera libre, aunque estas decisiones estén sometidas a contextos y normas sociales que a veces se imponen de forma sutil y otras de forma más explícita. Necesitamos más Raigadas y Cobreros; más Goldins. Necesitamos que las niñas puedan explotar sus capacidades para llegar a ser como Libertad González, Laura Hospido, Sara de la Rica o Judit Vall, o en otros ámbitos, como cualquiera de las grandes científicas y profesionales que, aunque menos de lo deseado, están presentes en nuestra sociedad. El día que muchas de ellas lo logren, todos viviremos mucho mejor. ¡Ojalá saber, algún día, que pocas Marie Curie se habrían perdido!

**Las diferencias salariales provienen por la "elección" por las mujeres de empleos más idóneos para la conciliación**

pressreader PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER PressReader.com +1 604 278 4604 COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW