
LAS MUJERES Y EL GÉNERO COMO SUJETO Y OBJETO DE LA CIENCIA ECONÓMICA: UNA OPORTUNIDAD POR ABRIR, UNA BRECHA POR CERRAR

Concesión del Premio Nobel de Economía 2023
a Claudia Goldin

CECILIA CASTAÑO COLLADO

Catedrática de Economía Aplicada
Universidad Complutense de Madrid

Que Claudia Goldin reciba el Premio Nobel de Economía 2023, en una disciplina abrumadoramente masculina resulta especialmente significativo. Es la tercera mujer que lo alcanza y la primera que lo hace en solitario, después de Elinor Ostrom en 2009 (compartido con Oliver Williamson) y Esther Duflo en 2019 (compartido con Abhijit Banerjee y Michael Kremer). Es también la primera que lo recibe específicamente por sus investigaciones centradas en cuestiones de género.

Los argumentos que apoyan la concesión son claros a este respecto: aporta el primer relato completo de la participación laboral de las mujeres y sus ingresos a lo largo de los siglos y revela las principales fuentes de la persistencia de las brechas entre los sexos. Esta comprensión global -a la vez que muy pormenorizada- del papel de las mujeres en el mercado de trabajo es importante para la sociedad porque, gracias a las innovadoras investigaciones de Claudia Goldin, sabemos mucho más sobre los factores y las barreras subyacentes que hacen persistir las brechas de género, lo que resulta clave para poder abordarlas en el futuro.

La concesión del Nóbel no debe hacernos soslayar otras importantes realizaciones de Claudia Goldin. Es la primera mujer que accedió a una cátedra de economía en la Universidad de Harvard en 1989 en un entorno poco amistoso con las mujeres. No olvidemos que Larry Summers -ex-Secretario del Tesoro con Bill Clinton y profesor de esta universidad- tuvo que dimitir de la presidencia de Harvard en 2006

por haber afirmado públicamente que los hombres estaban mejor dotados biológicamente para las matemáticas que las mujeres porque el tamaño de su cerebro es mayor. Summers fue sustituido finalmente por una mujer, Drew Faust, historiadora y directora del Radcliffe Institute for Advanced Studies, donde se alojaban los estudios de género en esta universidad.

En la actualidad, Goldin es co-directora (con Jessica Goldberg y Claudia Olivetti) del Grupo de Estudios de Género de la Agencia Nacional de Estudios Económicos (National Bureau of Economic Research, NBER). Fue directora del programa de Desarrollo de la Economía Americana del NBER de 1989 a 2017 y presidenta, brevemente, de la American Economic Association, entre otros muchos logros. En España recibió el Premio Fronteras del Conocimiento 2019 de la Fundación BBVA, también por sus contribuciones al estudio de las brechas de género.

LA CONSIDERACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL ANÁLISIS DE LOS MERCADOS LABORALES ↓

Su carrera investigadora comenzó con el estudio de la historia de la economía del Sur de los Estados Unidos (tesis doctoral) y continuó con el análisis de la primera industrialización y el papel de las mujeres. La evidencia de que las trabajadoras habían sido ignoradas en gran parte de la historia de este país la impulsó a estudiar el papel de las mismas y su contribución al crecimiento económico. Trabajos que, tras varios artículos, culminaron en su primera gran obra: *Understanding the gender gap. An economic history of American Women (1990)* que fue clave para la obtención de su cátedra en el Departamento de Economía de Harvard. En esta obra Goldin recopiló y desplegó datos históricos -con innovadores métodos de historia cuantitativa- cohortes de mujeres que, aunque nacieron en torno a las mismas fechas, se comportaron de forma diferente respecto al mercado de trabajo. Mostró sus pautas laborales divergentes con respecto a los hombres -y la diversidad de conductas entre las propias mujeres- así como las fuerzas económicas, sociales y culturales, que determinan esas diferencias.

LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA NO ES COMPARABLE A LA DE LOS HOMBRES Y TIENE FORMA DE U ↓

En esta misma línea, otra de sus aportaciones claves fue demostrar que la participación de la mujer en el mercado laboral, contrariamente a lo esperado por la teoría económica que presume a las mujeres los mismos comportamientos que los hombres, no ha seguido una pauta ascendente, paralela al crecimiento económico de los últimos siglos, sino que muestra una curva en forma de U. En un *paper* publicado por el NBER en 1994 (*The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*), Goldin recopila datos de más de cien países, además de los Estados Unidos, y demuestra que desde los inicios del siglo XIX, conforme el centro de la actividad económica pasaba de la agricultura -donde las mujeres se desempeñaban laboralmente- a la industria, la participación de las mujeres casadas en la fuerza laboral disminuyó, debido en gran medida a las dificultades para equilibrar el cuidado de los niños con el trabajo en las fábricas. Una vez, sin embargo, que el sector de servicios adquirió importancia desde principios del siglo XX, las mujeres se incorporaron a la fuerza laboral en tasas mucho más altas. El cambio estructural y de las normas sociales han favorecido esta incorporación, por ejemplo el aumento de las tasas de graduación femenina en la escuela secundaria y en las universidades, los avances tecnológicos en la oferta de electrodomésticos que facilitaban el trabajo doméstico, así como el crecimiento de los empleos de oficina.

LA REVOLUCIÓN SILENCIOSA ↓

Goldin ha estudiado con especial énfasis los avances en la educación de las mujeres a lo largo del siglo XX - que en los países ricos superan ampliamente las credenciales educativas de los hombres- y su influencia en el empleo femenino. En los años 1970, estos logros educativos femeninos alcanzaron un punto de inflexión y se convirtieron en el factor desencadenante de una *revolución silenciosa* consistente en que el empleo y la carrera profesional progresivamente se han convertido en un componente clave de la identidad de las mujeres y del valor social que se atribuyen a sí mismas (*The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education and Families*, 2006). Este cambio, sin embargo, no llegó a todas por igual. La generación de mujeres que eran jóvenes en la década de 1940, influenciadas por el hecho de que sus madres eran en su mayoría amas de casa, aunque algunas desempeñaban empleos de maestras o enfermeras, no planearon sus propias carreras. Cuando aumentaron las oportunidades laborales para ellas, no contaban con la educación y la capacitación para aprovecharlas. Por el contrario, las niñas nacidas a finales de la década de 1940 y siguientes tuvieron más suerte porque pudieron percibir que sus vidas adultas podrían ser sustancialmente diferentes de las de la generación de sus madres. Cada vez más mujeres jóvenes se lanzaron a obtener títulos universitarios que las capacitaban profesionalmente. Ello conllevó el retraso del matrimonio y de la llegada de los hijos. Y, cuando estos acontecimientos vitales tuvieron lugar, ellas siguieron trabajando.

ACONTECIMIENTOS CRUCIALES PARA LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN LABORAL ↓

Goldin recupera los argumentos del análisis anterior en un reciente documento de trabajo, publicado por el NBER el mismo día en que ganó el Nobel (*Why Women Won*, 2023), donde señala tres acontecimientos cruciales para las mujeres en el período comprendido entre 1963 y 1973: la aprobación de la Ley de Igualdad Salarial, la decisión del Tribunal Supremo en la causa *Roe v. Wade* que legalizó el aborto -hoy en suspenso- y la admisión de mujeres en muchas universidades de la prestigiosa Ivy League. Las mujeres empezaron a casarse más tarde, a conservar sus apellidos de nacimiento y a divorciarse con más frecuencia. La píldora anticonceptiva, aprobada en 1960 para mujeres casadas y ya disponible para mujeres solteras alrededor de 1970, les permitió retrasar la maternidad y obtener más y mejores credenciales educativas antes de formar una familia (Golding and Katz, 2002 *The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions*).

LA PERSISTENCIA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO ↓

Pese al empuje de las mujeres, la existencia de importantes brechas de género en las tasas de

actividad y empleo, y la percepción por parte de las mujeres de salarios más bajos que los hombres, han sido tradicionalmente atribuidas a diferencias entre uno y otro sexo concernientes al nivel educativo (aptitud) a la intermitencia en el empleo (por ejemplo por la maternidad y cuidado de hijos) y a diferencias en ambición (actitud). Goldin, sin embargo, demuestra con abundancia de datos que la explicación es más simple: no es atribuible a diferencias en educación porque en los países desarrollados los niveles educativos de las mujeres superan con creces a los de los hombres, y cuando esas diferencias se dan dentro de una misma profesión, no se puede achacar a que las mujeres trabajen en sectores menos lucrativos. Tampoco lo es en las habilidades cognitivas y experiencia, ya que al inicio de la carrera profesional las remuneraciones de hombres y mujeres son idénticas. La razón por la que las mujeres ganan menos, según Goldin, es porque tienen hijos y esa brecha empieza en el momento en que los tienen. A partir del primer hijo pueden producirse interrupciones de carrera y reducciones de jornada que afectan a la tasa de actividad y empleo y al salario. Así ocurre en nuestro país, donde la tasa de actividad femenina en el tramo de edad 30-34 años supera el 90% entre las mujeres que no tienen hijos, pero desciende al 62% entre las que son madres; y las retribuciones de las madres que trabajan experimentan reducciones importantes con cada hijo que tienen, lo que no ocurre en el caso de los padres. Con datos del Banco de España, la penalización por maternidad reduce un 11,4 % los ingresos laborales de las mujeres en el primer año respecto a los hombres y llega hasta el 28% a largo plazo.

EL PRESENTISMO DE LOS HOMBRES Y LA CODICIA DE LAS EMPRESAS ↓

Su más reciente libro *Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity (2021)* compendia sus trabajos anteriores y aborda problemas nuevos como el impacto de la pandemia en las carreras de las mujeres y la equidad en el seno de las parejas, relacionados con la especial importancia del tiempo, o de su escasez, como un elemento clave que explica las diferencias salariales de género. Afirma que el presentismo del hombre ha empeorado la brecha salarial con la mujer, agravado por la importancia en el sistema productivo actual de los empleos y trabajos *codiciosos (greedy work)* en sus propias palabras, empleos en los que se paga más cuanto mayor es el número de horas trabajadas o de trabajar en horas en que los demás trabajadores no están, como las vacaciones y los fines de semana: se recompensa así al empleado dispuesto a trabajar todas las horas y a cualquier hora. Difícilmente pueden hacerlo las mujeres, porque sobre ellas recae el cuidado de la familia.

LAS INVESTIGACIONES DE GOLDIN CONTIENEN IMPORTANTES LECCIONES PARA LA CIENCIA ECONÓMICA ↓

Por una parte, ella se define a sí misma como historiadora económica y su trabajo se sitúa en una línea de continuidad con su maestro Robert Fogel (Premio Nobel 1993, conjuntamente con Douglas North y a su vez discípulo de Simon Kuznets) en la utilización de la historia económica y la estadística como compañeras imprescindibles de la teoría económica a la hora de practicar el análisis económico. En consecuencia, reivindica la importancia del análisis histórico para entender fenómenos económicos de hoy, como las brechas de género salariales y de empleo, cuya persistencia nos resulta incomprensible e inaceptable, porque los mercados obviamente no las resuelven pero tampoco parece que se vayan a superar por sí solas. El ejemplo más claro es el altísimo precio que las mujeres pagan por tener hijos y cuidar de sus familias, a pesar de que sin esta aportación clave de las mujeres no sería posible la continuidad de la vida, de la economía o la sociedad.

Por otra, reivindica una nueva economía del trabajo, una economía laboral moderna. Si los economistas del trabajo se dedican a estudiar las variaciones en los comportamientos laborales, nos dice, los de las mujeres son mucho más interesantes que los de los hombres dado que su participación, sus horarios, sus retribuciones, varían mucho más. De ahí el imperativo de desagregar por sexo todos los datos del mercado de trabajo. De esta manera, las enseñanzas de Claudia Godin nos indican que la vida íntima es también económica. Lo que ocurre en el seno del hogar tiene tanta importancia como las decisiones de contratación laboral o los acuerdos sindicales, los consejos de ministros o de administración. Puesto que las mujeres no pueden separar lo personal de lo profesional, la ciencia económica no puede seguir ignorando la esfera privada, la contundente realidad de que el bienestar familiar y doméstico que proporcionan las mujeres tiene un precio enorme, tanto en términos de su carrera profesional como de sus ingresos y su autonomía personal.

Al rigor y calidad de sus trabajos se ha de añadir su carácter prolífico como investigadora, con publicaciones de gran influencia, que han sido claves para demostrar la discriminación de género y popularizar su conocimiento, como por ejemplo *Orchestrating Impartiality: The Effect of 'Blind' Auditions on Female Musicians* (con Rouse, 2000) que se encuentra entre sus artículos más citados. En él analiza el efecto del cambio en el sistema de audiciones para contratar personal por parte de las orquestas sinfónicas en los Estados Unidos en los años 1970 y 1980, utilizando pantallas que ocultaban el sexo del intérprete con el fin de evitar sesgos discriminatorios. La contratación de mujeres, que estaba en torno al 5%, aumentó hasta al 25% gracias a las pantallas, que a su vez aumentaban hasta el 50% las probabilidades de que una mujer fuera contratada.

Es importante reseñar asimismo su interés por el impacto económico de las innovaciones tecnológicas y particularmente sobre la vida de las mujeres. En su artículo citado más arriba acerca de la influencia de la píldora anticonceptiva, nos recuerda el carácter disruptivo de esta innovación que realmente cambió la manera de trabajar, de vivir y de relacionarse en el seno de las sociedades que empezaron a utilizarla. Facilitando el aumento de la participación laboral y el empleo femenino y, por esa misma vía, el crecimiento del PIB. Y la clave de todos estos efectos positivos está en una innovación que amplía la libertad y autonomía de las mujeres a la hora de tomar sus decisiones de estudios, carrera, profesión y maternidad y familia.

Este justo y merecido premio debería servir como ejemplo para impulsar una nueva manera de abordar la investigación en todos los campos de la ciencia que, al igual que la economía laboral y el conjunto de la ciencia económica, mejoran sus resultados y tienen mayor utilidad social cuando consideran que los comportamientos de mujeres y hombres, son diferentes y así han de ser analizados. Y esto es válido y afecta tanto a las ciencias sociales, que tratan directamente de las personas, de los sujetos, de las emociones, de la salud, como a las que estudian al resto de los seres vivos (también hembras y machos) y al planeta en que vivimos. También a las ciencias -y las tecnologías e ingenierías- centradas en lo material, en los objetos que, al cabo, son utilizados por las mujeres y por los hombres de maneras y con propósitos diferentes porque también son diferentes sus necesidades y sus vidas.

REFERENCIAS ▼

De Quinto, Alicia, Hospido, Laura y Sanz, Carlos (2020) "The Child Penalty in Spain", Banco de España. *Documentos Ocasionales no 2017*

Goldin, Claudia (1990) *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press

Goldin, Claudia (1994) "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History," *NBER Working Paper* n° 4707

Goldin, Claudia (2000) "Labor Markets in the Twentieth Century," in Stanley L. Engerman and Robert E. Gallman, eds., *The Cambridge economic history of the United States volume 3: The Twentieth Century*. Cambridge: Cambridge University Press (pp. 549-623).

Goldin, Claudia and Rouse, Cecilia (2000) "Orchestrating Impartiality: The Effect of 'Blind' Auditions on Female Musicians" *American Economic Review* Vol. 90 n.4 (pp. 715-741)

Goldin, Claudia, and Lawrence F. Katz (2002) "The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions," *Journal of Political Economy* 11(4): 730- 770

Goldin, Claudia (2006) "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education and Families" *American Economic Review*, Vol. 96, N° 2, May 2006 (pp.1-21)

Goldin, Claudia, Lawrence F. Katz, and Ilyana Kuziemko. 2006. "The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap," *Journal of Economic Perspectives* 20(4): 133-56.

Goldin, Claudia. 2014. "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings." In L. Boustan, C. Frydman, and R. Margo, eds., *Human Capital and History: The American Record*. Chicago: University of Chicago Press: 313-48.

Goldin, Claudia (2015) *Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay* https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_equalpay-cap.pdf

Goldin, Claudia, and Joshua Mitchell. 2017. "The New Lifecycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops," *Journal of Economic Perspectives* 31(1): 161-82.

Goldin, Claudia (2021) *Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*, Princeton University Press

Goldin, Claudia (2023) *Why Women Won*, NBER Paper n° 31762, October 2023