



CLAUDIA GOLDIN: ROMPIENDO TECHOS, CERRANDO BRECHAS

Eva O. Arceo Gómez

La mañana del 9 de octubre de 2023, día del anuncio del Premio Nobel de Economía, fue una reivindicación para las economistas y el trabajo sobre economía de género. Claudia Goldin fue premiada por “hacernos avanzar en nuestro entendimiento de los resultados que obtienen las mujeres en el mercado laboral”, justo el área en la que me especializo para el caso de México. Las ciencias económicas son una de las áreas con menor representatividad de mujeres en sus departamentos académicos: a nivel global, una de cada tres profesores es mujer; pero en Estados Unidos solo lo es una de cada cuatro.¹ Claudia Goldin es la primera economista en ganar este premio de forma individual; antes lo habían ganado otras dos mujeres en conjunto con un hombre o con varios. Así, de los 93 galardonados con el Nobel de Economía, apenas tres han sido mujeres. Claudia Goldin no rompió un techo de cristal, ¡sino uno de policarbonato!

Para aquellas que estudiamos el género en las ciencias económicas, ese día fue una fiesta mundial. Durante décadas, esta perspectiva de investigación quedó marginada, incluso nuestros pares varones la veían con cierta sorna. Esto ocurre en un contexto donde la desigualdad económica y la inmovilidad social se explican también por el género de una

¹ Emmanuelle Auriol, Guido Friebel, Alisa Weinberger y Sascha Wilhelm, “Underrepresentation of Women in the Economics Profession More Pronounced in the United States Compared to Heterogeneous Europe”, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2022, vol. 119, núm. 16. Disponible en doi. org/10.1073/pnas.2118853119.

persona. Limitándome a una definición binaria del género (hombre/mujer), mundialmente, las mujeres ganan solo 77% de lo que ganan los hombres² y solo 12.5% de los multimillonarios son mujeres.³ Claudia Goldin ha hecho que conozcamos mejor las causas de esta brecha en los ingresos, así como los cambios históricos que han provocado una reducción en ella en Estados Unidos.

Goldin constató algo que hasta cierto punto nos parece natural: el matrimonio y la maternidad frenan el progreso económico de las mujeres.⁴ Ella se concentró en estudiar a las universitarias que históricamente experimentaron un freno en sus carreras profesionales. Imaginemos a una mujer hipotética, Ana. Goldin encontró que, durante las primeras tres décadas del siglo XX, Ana se vio obligada a decidir entre tener una carrera profesional o casarse y tener hijos. Al momento de casarse, las mujeres como Ana dejaban de trabajar para no hacer quedar mal a sus maridos. Además, en muchas profesiones se prohibía la contratación de mujeres casadas. Al momento de convertirse en madre, Ana quedaba relegada al cuidado de sus hijos, una labor que hasta la fecha permanece sin remuneración y que, al no ser transable en el mercado, ni siquiera figura en el producto interno bruto. En cambio, si permanecía soltera, Ana podía ganar su propio sustento y enfocarse en su carrera. A principios del siglo pasado, no había forma de empatar estas dos ambiciones en la vida. En las siguientes décadas, las universitarias

optaron por trabajar una temporada y después casarse. Algunas decidían regresar al trabajo una vez que sus hijos se hacían mayores o alcanzaban la edad para asistir a la escuela.

Goldin identificó que las mujeres que se licenciaron en la década de los setenta en los países desarrollados empezaron a anteponer sus trabajos a la conformación de una familia. Primero desarrollaban su carrera profesional y, una vez que dicha carrera estaba afianzada, se casaban y formaban familias, pero continuaban trabajando. Esta fue la generación que logró “hacerlo todo” y lo pongo entrecomillado porque implicó una doble jornada laboral.⁵ Gol-

⁵ De acuerdo con la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados 2022 del Inegi, en México las mujeres dedican casi una jornada laboral adicional (38 horas) a las labores de cuidado del hogar y sus miembros.



Mary Cassatt, *El baño*, 1890-91. Art Institute Chicago ©

² Cifra consultada en Katherine Haan, “Gender Pay Gap Statistics in 2024”, *Forbes*, 27 de febrero de 2023. Disponible en [acortar.link/yLxuV5](https://www.forbes.com/sites/katherinehaan/2023/02/27/gender-pay-gap-statistics-in-2024/).

³ Datos consultados en Einar H. Dyvik, “Distribution of Billionaires Worldwide 2022, by Gender”, *Statista*, 1 de septiembre de 2023.

⁴ Claudia Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*, Princeton University Press, New Jersey, 2021.

din apunta a que fue el amplio acceso (por su bajo costo) a la píldora anticonceptiva lo que permitió a estas mujeres dar prioridad a sus profesiones.⁶ También señala que la consecuencia inmediata del acceso a la píldora fue la postergación del matrimonio y de la reproducción.

Aún así, la maternidad continuó poniendo límites al trabajo de las mujeres. Claudia Goldin fue la primera en describir cómo las trayectorias laborales de padres y madres divergen en cuanto tienen a su primogénito. Volviendo a Ana y su esposo —llamémoslo Bernardo—, veríamos que, al momento de tener su primer hijo, Bernardo continúa en una ruta que le permite crecer dentro de su empresa, en su negocio o en su práctica privada. En contraste, Ana tratará de encontrar empleos que, al menos

mientras su hijo es pequeño, le otorguen flexibilidad laboral, porque al ser mujer se espera que cuide de él, pues en ello se basa su rol de género. Pero la flexibilidad laboral nos sale cara a las mujeres porque un trabajo bien remunerado exige disponibilidad de tiempo, algo de lo que las madres de hijos pequeños carecen. La otra opción para Ana es dejar el mercado laboral y dedicarse por completo a su hogar. En cualquiera de los dos casos, si dibujáramos las trayectorias laborales de Ana y Bernardo veríamos que mientras el salario de él sigue creciendo después de tener un hijo y sus horas trabajadas se mantienen al menos estables o crecen un poco, el salario y las horas trabajadas de Ana sufren una caída a partir del momento en que da a luz. En la última década, los economistas le han llamado a esta diferencia la *penalización por la maternidad*. En México también la sufrimos y causa que el porcentaje de mujeres casadas que trabajan caiga dramáticamente, ya no se digan sus salarios y las horas que trabajan por una remuneración.⁷

El género también provoca que se perciba a las profesionistas de una manera distinta, ya que se da por sentado que antepondrán la crianza de sus hijos a su empleo o, en ocasiones, debido a sesgos inconscientes sobre la capacidad de las mujeres para trabajar en ocupaciones que no se consideran femeninas. Al respecto, Claudia Goldin y Cecilia Rouse, también economista, analizaron lo que pasó en las orquestas sinfónicas cuando las audiciones se hicieron “a ciegas”,⁸ esto es, se mantenía el te-

⁶ C. Goldin y L. F. Katz, “The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women’s Career and Marriage Decisions”, *Journal of Political Economy*, 2002, vol. 110, núm. 4, pp. 730-770.



Claudia Goldin, 2019. Fotografía de Editing 1088 ©

⁷ Sandra Aguilar, Eva O. Arceo y Elia de la Cruz, “Inside the Black Box of Child Penalties: Unpaid Labor and Household Structure”, 2023. Documento de trabajo.

⁸ C. Goldin y C. Rouse, “Orchestrating Impartiality: The Impact of ‘blind’ auditions on female musicians”, *American Economic Review*, 2000, vol. 90, núm. 4, pp. 715-741.

Se discrimina a las mujeres por su apariencia, ya sea por su tono de piel o su complexión física.

lón abajo y se colocaba un largo tapete en el escenario durante las pruebas. De esta manera, los evaluadores no sabían la identidad de quien tocaba y solo se dedicaban a escuchar. Goldin y Rouse descubrieron que las audiciones a ciegas mejoraban la probabilidad de que una mujer pasara a la siguiente etapa del proceso de selección. Así recabaron evidencia de que los sesgos o los estereotipos de género resultaban en discriminación. En México, tenemos evidencia de que se discrimina a las mujeres por su apariencia,^{9,10} ya sea por su tono de piel o su complexión física, y por su estado civil (las mujeres casadas tienen menos oportunidades de conseguir una entrevista de trabajo).¹¹

La investigación impulsada por Claudia Goldin abrió la puerta para profundizar sobre las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Muchas otras economistas hemos tomado la estafeta para encontrar estas causas y también para explorar las consecuencias de estas desigualdades económicas en contextos diferentes al estadounidense. En el caso de México, hemos constatado que las trabajadoras piden salarios más bajos que sus colegas varones¹² y que son menos agresivas en sus negociaciones, especialmente si negocian con hombres.¹³ También hemos descubrier-

to sesgos negativos en contra de las mujeres en evaluaciones laborales y pruebas del rol de los estereotipos de género en los resultados.^{14,15}

En cuanto a los efectos, hay pruebas de que la diferencia salarial de género se traduce en mayor violencia: hay más feminicidios en lugares donde las brechas salariales son más amplias.¹⁶

Finalmente, el trabajo de investigación de Goldin ha inspirado la búsqueda de soluciones mediante políticas públicas o empresariales. Ejemplos de las primeras son las que buscan la paridad salarial, las licencias de maternidad y paternidad, los sistemas universales de cuidados, las acciones afirmativas y las cuotas de género. En el sector privado, se ha impulsado la transparencia en los salarios de las compañías, además de otras medidas, como no preguntar por los salarios anteriores durante los procesos de contratación. Todo esto tiene como fin dar a las minorías y los grupos vulnerables un mejor punto de partida para negociar sus sueldos y así eliminar la persistencia de salarios bajos entre personas que quizás solo tuvieron mala suerte o fueron discriminadas en un trabajo anterior. En nuestro país, algunas de estas medidas apenas se encuentran en discusión en la Cámara de Diputados. La evidencia que hemos encontrado sobre la penalización de la maternidad apunta a que tenemos un largo camino por recorrer. **U**

⁹ Eva O. Arceo Gómez y R. M. Campos Vázquez, "Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country", *American Economic Review*, 2014, vol. 104, núm. 5, pp. 376-380.

¹⁰ R. M. Campos-Vázquez y E. González, "Obesity and Hiring Discrimination", *Economics & Human Biology*, 2020, vol. 37.

¹¹ Eva O. Arceo Gómez y R. M. Campos Vázquez, "Double Discrimination: Is Discrimination in Job Ads Accompanied by Discrimination in Callbacks?", *Journal of Economics, Race, and Policy*, 2019, vol. 2, núm. 4, pp. 257-268.

¹² Eva O. Arceo Gómez, R. M. Campos y C. Rivas, "Gender Wage Gaps from the Outset: An Analysis of Reservation Wages in Mexico", 2018. Documento de trabajo.

¹³ Eva O. Arceo Gómez, R. M. Campos, E. Medina, E. y R. Vélez, "Negociación y preferencias económicas por género: Evidencia

experimental en México", *El Trimestre Económico*, 2018, vol. 85, núm. 339, pp. 645-678.

¹⁴ Eva O. Arceo Gómez y R. M. Campos Vázquez, "Gender Stereotypes: The Case of MisProfesores.com in Mexico", *Economics of Education Review*, 2019, vol. 72, pp. 55-65.

¹⁵ Eva O. Arceo Gómez y R. M. Campos Vázquez, "Gender Bias in Evaluation Processes", *Economics of Education Review*, 2022, vol. 89.

¹⁶ L. C. Rojas Estrada, "Brecha salarial de género y violencia doméstica: Evidencia para zonas urbanas de México", CIDE, 2018. Tesis.