PUNTO de EQUILIBRIO

CENTRO DE INVESTIGACIÓN | UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

DISCRIMINACIÓN SOCIAL POBREZA Y DESIGUALDAD

# Entrevista a Maria Pia Basurto: El aporte de Claudia Goldin a la reducción de la brecha de género

Autor

María Pía Basurto

basurto_mp@up.edu.pe

06 diciembre, 2023

**El trabajo que ha realizado Claudia Goldin a lo largo de su carrera ha sido reconocido al otorgarle el Nobel de Economía. ¿Cuál consideras que ha sido su mayor contribución en este campo?**

Claudia Goldin es la primera mujer en recibir el Nobel de Economía en 55 años y es la primera en ganarlo de forma individual. Ha realizado aportes significativos al estudio del mercado laboral femenino, abordando la economía laboral, la historia económica y el género. Su trabajo más influyente se basa en una recopilación única de 200 años de información histórica de Estados Unidos. A través de este análisis, ha demostrado la existencia de brechas salariales en el país y, también, ha revelado la evolución que ha sufrido a lo largo del tiempo.

**¿Cuáles son algunas de las principales conclusiones de su investigación?**

Uno de sus grandes aportes es en torno a la flexibilidad laboral como un factor fundamental para reducir la brecha salarial de género. Hace 200 años, las mujeres participaban activamente en el mercado laboral, especialmente en economías agrícolas donde podían cumplir con las normas sociales que las ataban al rol del cuidado. Sin embargo, con la llegada de la Revolución Industrial y la expansión de empleos fuera del hogar, las mujeres experimentaron una disminución en su participación laboral debido, entre otras cosas, al costo social que implicaba salir a trabajar.

Actualmente, las brechas salariales de género no son necesariamente por la discriminación que sufren las mujeres, sino también por preferencias de las empresas y de las mujeres, destacando la importancia de encontrar un equilibrio entre horario laboral y el cuidado del hogar y los dependientes.

**¿Cómo influyen las normas sociales y legales en las brechas salariales?**

Claudia Goldin atribuye gran parte de la brecha salarial al costo de la flexibilidad laboral. Esta diferencia se debe en parte a la autoselección de las mujeres en trabajos menos demandantes en términos de tiempo y rigidez laboral para compatibilizar el cuidado de dependientes con el trabajo. Las normas sociales hacen que para las mujeres sea más costoso aceptar trabajos inflexibles, contribuyendo así a la brecha salarial.

**¿Cómo ha impactado el estudio de Goldin en la reducción de las brechas salariales de género?**

Estudiar y cuantificar las brechas, proporciona información valiosa para la formulación de políticas. Goldin destaca la importancia de comprender por qué existen estas brechas y abordar los mecanismos detrás de ellas para diseñar políticas efectivas. El conocimiento de estas brechas es crucial para generar cambios en las normas sociales y la flexibilidad laboral. Por ejemplo, no es evidente que en los contextos con mayor educación existan aún brechas de género, pero esto sucede.

**Para el caso del Perú ¿cuán grande es la brecha salarial de género y cómo se divide en los sectores socioeconómicos?**

La brecha salarial a grandes rasgos calcula que por cada S/. 1 que ganan los hombres, las mujeres ganan S/. 0.80. Pero hay bastante literatura que afina este cálculo y encuentra que incluso cuando se comparan hombres y mujeres con la misma educación, edad, sector laboral, etc. la brecha todavía existe.

Evidencia de ello es el estudio que realicé con la profesora Arlette Beltrán, donde partimos de una brecha por hora de 11 % y, luego de controlar que las características fueran similares entre hombres y mujeres, obtuvimos una brecha mayor alrededor de 17 %. Algo sorprendente es que durante el periodo de estudio, 2008-2018, ni el crecimiento económico ni la mayor acumulación de capital humano de las mujeres lograron cerrar la brecha salarial sino que se mantuvo estable. Lo cual nos da indicios de que existen otros componentes no explicados, por ejemplo las normas sociales, que podrían estar explicando parte de la brecha.

**¿Cómo se aplican estas conclusiones a la realidad actual?**

La investigación de Goldin se alinea con la importancia de políticas que aborden el cuidado de dependientes, como el acceso a guarderías y licencias por maternidad y paternidad. s. El rol del costo diferencial de la flexibilidad laboral para hombres y mujeres en la investigación de Goldin podría sugerir que las licencias de maternidad y paternidad se acerquen un poco más. Actualmente, en Perú, para los empleadores puede ser más costoso contratar a una mujer que a un hombre porque al convertirse en madres tienen 90 días de licencia, mientras que los hombres solo tienen 10 días.

**¿Cuál es tu perspectiva sobre la situación en el Perú en relación con estas políticas?**

Para el caso peruano también aplican los hallazgos de Claudia Goldin, como propiciar la flexibilidad laboral y luchar contra las normas sociales que imponen costos diferenciados a hombres y mujeres. Estos siguen siendo obstáculos, y es esencial crear conciencia sobre la existencia de brechas y las razones detrás de ellas para implementar políticas más inclusivas. En el país, aún hay desafíos pendientes, especialmente en la atención a la población intermedia que no está totalmente cubierta por políticas como Cuna Más, y que tampoco tiene los medios económicos para contratar un servicio para el cuidado de sus hijos o dependientes.