

Brecha de género salarial: mitos y verdades

CLAUDIA GOLDIN Y LA ECONOMÍA DE GÉNERO



SOFÍA QUINTANA PÉREZ

¿Quién es Claudia Goldin?

- Economista de Cornell University con un PhD de UChicago.
- Docente en Harvard e investigadora.
- Pionera en la “Economía de Género”.
- Premio Nobel de Economía 2023 “por haber avanzado en nuestra comprensión de los resultados de las mujeres en el mercado laboral”.
- Trabajos reconocidos: “Career and family” (2021), “The power of the pill” (2002).
- Interés en la economía desde la perspectiva histórica.





Investigación a nivel histórico

Metodologías y cuestionamientos

- La historia de las mujeres no sólo se limita a la era industrial.
- Cuestionamientos en la calidad de las base de datos.
 1. Bibliotecas locales en Filadelfia para la búsqueda.
 2. ¿Qué sucedía con las viudas y madres solteras? (¡12 mil hogares!)
- Las opciones restringidas de familia y estudios, según la cohorte, van cambiando... pero NO las preferencias...

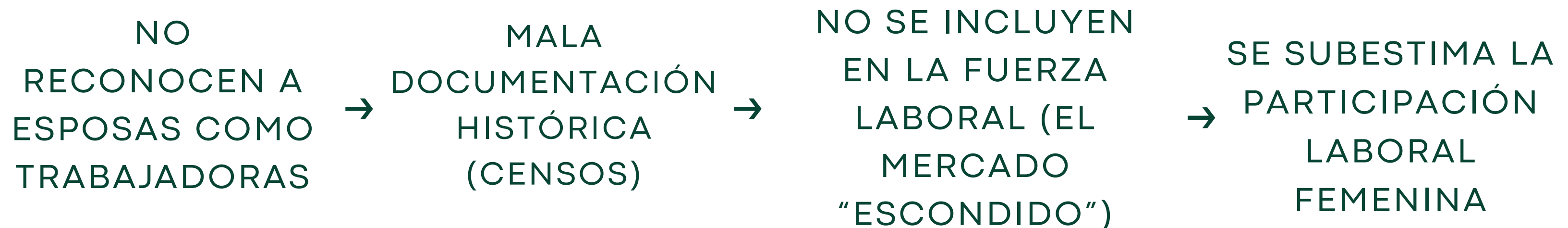
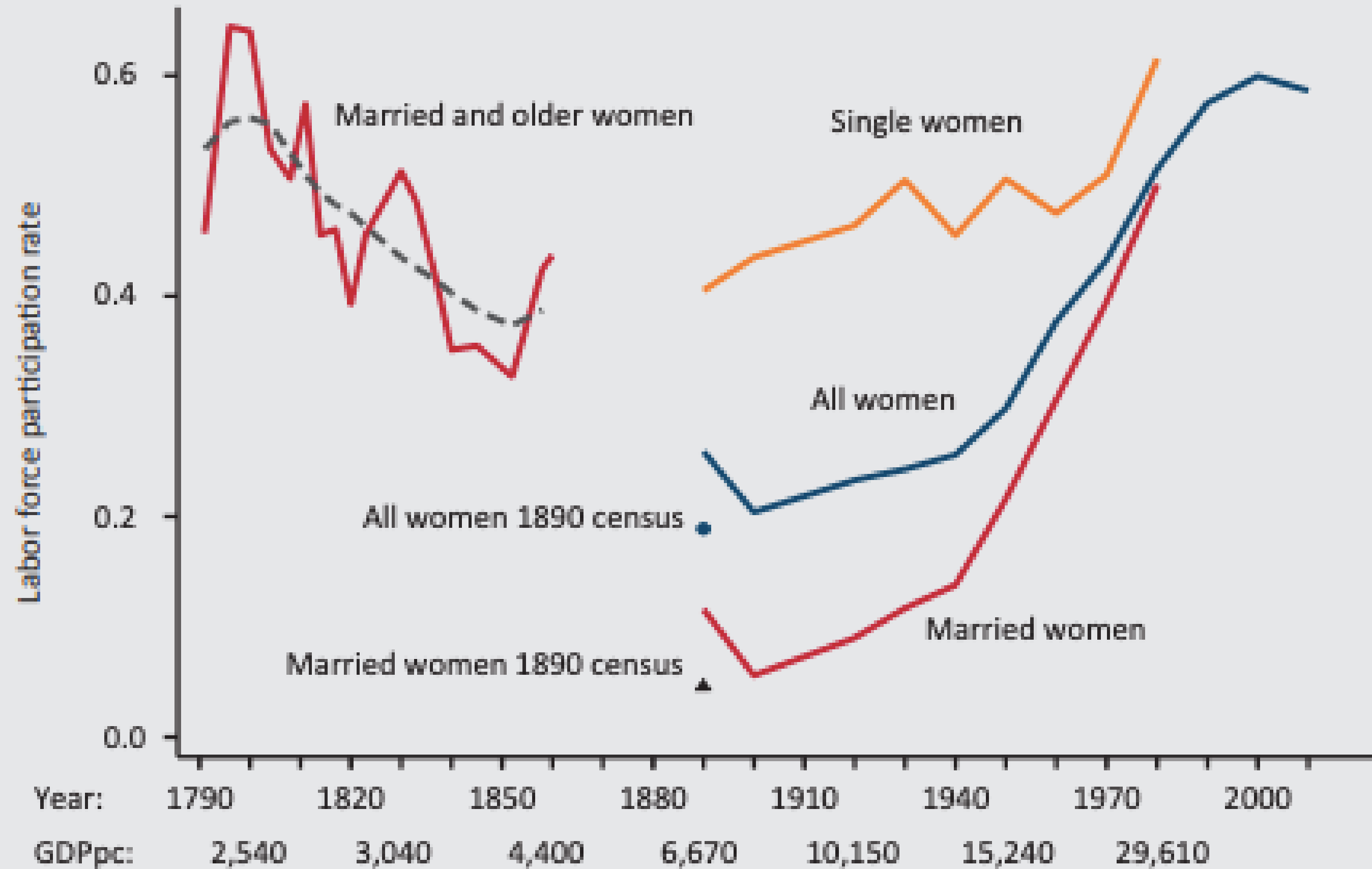


Figure 2

The U-shaped curve in women's labour supply over time based on Goldin's work



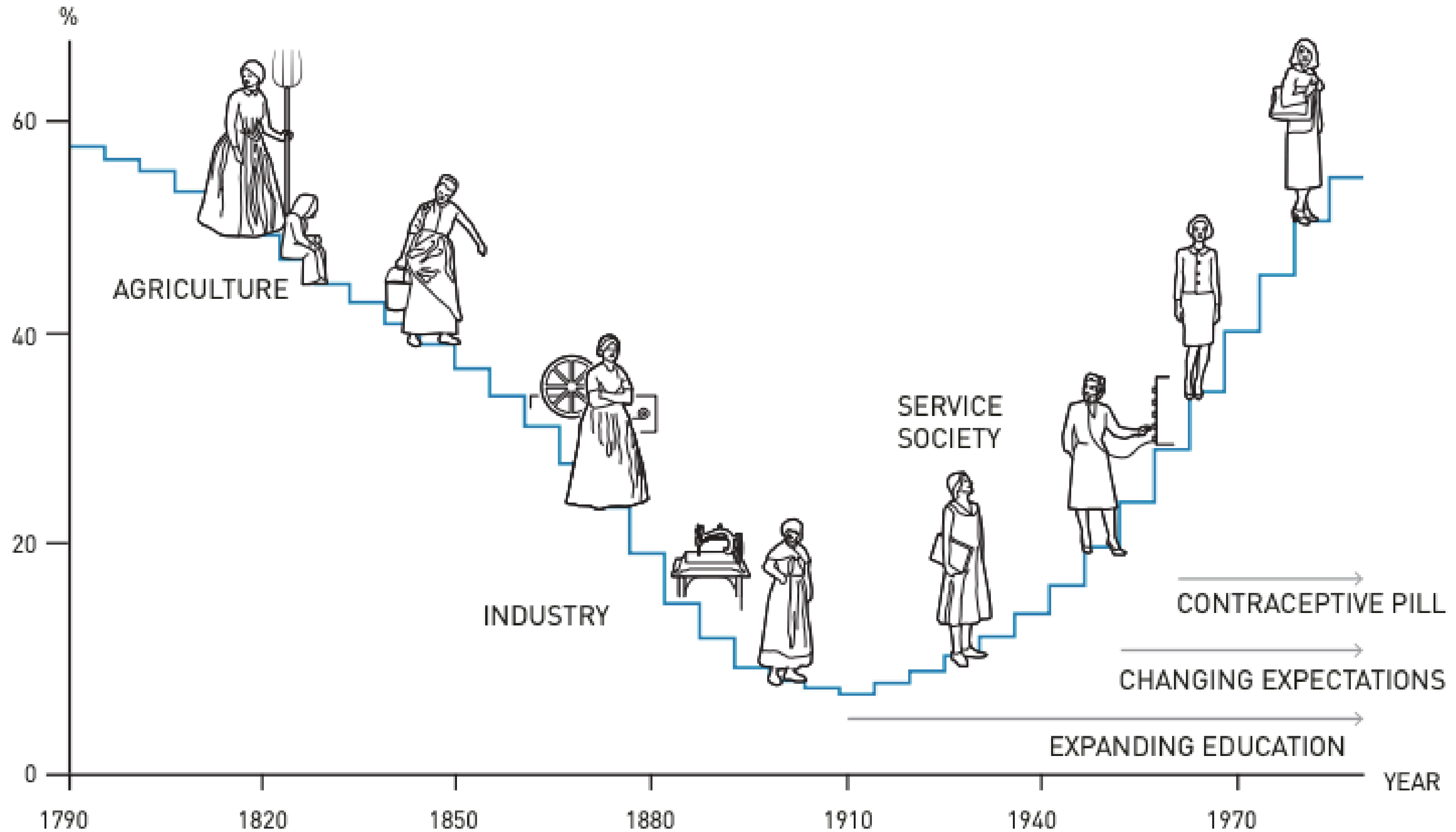
Source: Nobel Prize Committee (2023a:10)

Principales descubrimientos

1. Demostró que no hay una asociación realmente entre el desarrollo/crecimiento económico para explicar la participación laboral de las mujeres.
2. El aumento de la participación laboral se debe a cambios en las expectativas, acceso a la educación, acceso a la pastilla anticonceptiva. Constituyen la superación de barreras anteriormente existentes.
3. Según Goldin, la participación laboral en 1890 era tres veces más de la que se había estimado anteriormente.

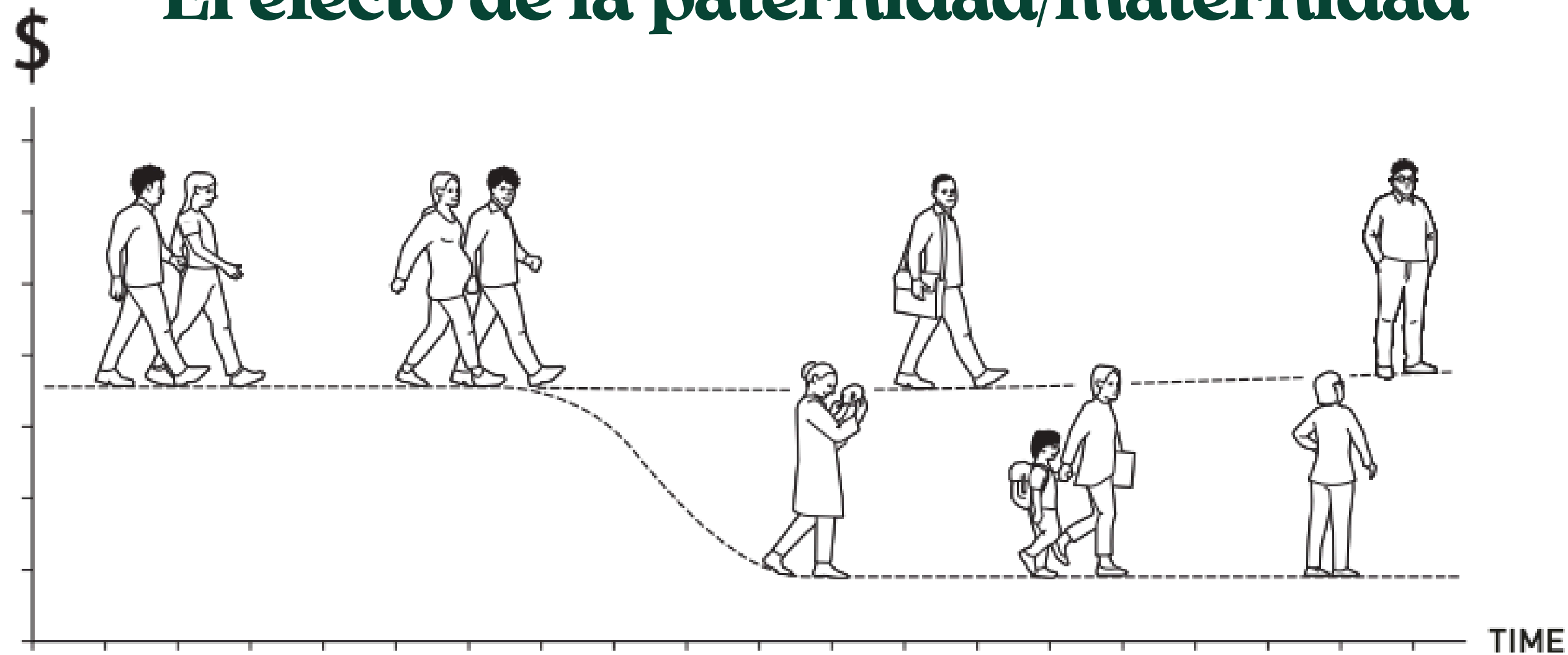
De una forma más gráfica...

MARRIED WOMEN
IN WORK



Así era históricamente...
¿pero qué pasa hoy?

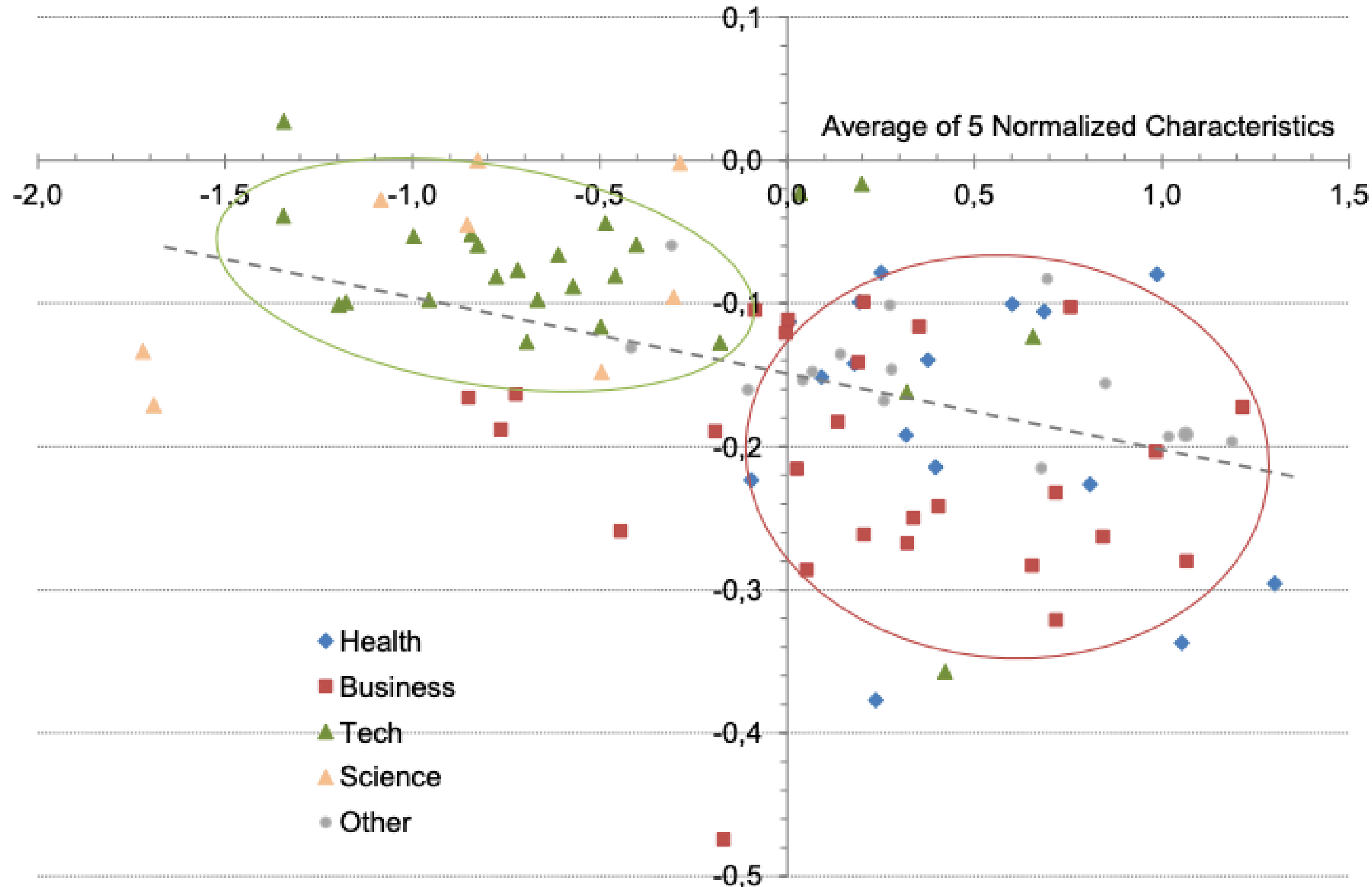
El efecto de la paternidad/maternidad



- Luego del nacimiento del primer hijo de la pareja, la brecha se agrava.
- Esta disparidad ocurre incluso en parejas con el mismo “background” profesional (ejemplo: caso MBA), donde antes ganaban lo mismo.
- La firma avara premiará la disponibilidad de tiempo. Para compensar el ingreso perdido de uno, el otro accede al greedy job.
- ¿Y la paternidad genera un premio? A veces.

¿Qué sucede hoy en día?

The Gender Pay Gap by Occupation is Related to O*NET Characteristics



Controls and sample: Gender pay gap for FT-FY workers, 25- to 64-year-old college graduates using ACS 2009-2011.

“Las mujeres hicieron todo lo correcto... luego el trabajo se tornó avaro”

ARTÍCULO POR CLAIRE CAIN MILLER, EL CUAL ANALIZA LA TESIS PLANTEADA EN “CAREER AND FAMILY”

Just as more women earned degrees, the jobs that require those degrees started paying disproportionately more to people with round-the-clock availability. At the same time, more highly educated women began to marry men with similar educations, and to have children. But parents can be on call at work only if someone is on call at home. Usually, that person is the mother.

This is not about educated women opting out of work (they are the least likely to stop working after having children, even if they move to less demanding jobs). It's about how the nature of work has changed in ways that push couples who have equal career potential to take on unequal roles.

¿Hay formas de reducir la brecha?

1. Bajando los costos de la flexibilidad laboral (¿avances en la tecnología?).
2. Creando grupos de trabajo con fácil sustitución.
3. **No** crear incentivos desproporcionados respecto a la disponibilidad laboral. De hecho, los trabajos avaros podrían tener incentivos para dejar de serlos para dejar entrar más talento.
4. Generar equidad en las parejas genera más igualdad.
5. Post natales, preparación y fnanciamiento del retorno laboral.
6. Cuestionar las normas de género que como sociedad hemos heredado.

¡Muchas gracias! :)

