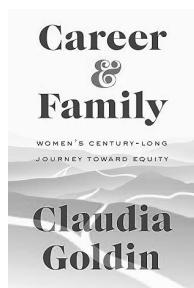


CAREER AND FAMILY. WOMEN'S CENTURY-LONG JOURNEY TOWARD EQUITY

CLAUDIA GOLDIN



Princeton, Princeton University Press, 2021, 334 pp.

por *María Fernanda Ortega Valdez*

Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, México)
Correo electrónico: mariferovuum@gmail.com

En una extensa lista dominada por hombres, Claudia Goldin resultó laureada con el Premio Nobel de Economía de 2023. Goldin es la tercera mujer que recibe este prestigioso premio, la primera fue Elinor Ostrom en 2009, reconocida por su análisis de los bienes comunes, y la segunda fue Esther Duflo en 2019, cuyos aportes se centraron en el estudio de la pobreza. Esta reciente distinción nos permite evidenciar, entender y visibilizar: 1) la contribución académica de las mujeres economistas; Goldin representa a las mujeres investigadoras y académicas que han sido poco reconocidas en el campo de la historia económica; 2) la importancia de la historia y la estadística descriptiva para la generación de conocimiento y el entendimiento de las dinámicas y políticas económicas frente a metodologías cuantitativas dominantes en la teoría económica, y 3) la situación de las mujeres en el mercado laboral actual que permite comprender sus desigualdades e inequidades.

Goldin (2021) realiza un análisis histórico de la brecha salarial entre hombres y mujeres mostrando que dicha

<http://dx.doi.org/10.22201/fe.01851667p.2024.330.89660>

brecha se redujo de 40% en 1960 a 20% en 2017. Sin embargo, aún persiste una gran diferencia de ingresos entre ambos sexos y a pesar de los esfuerzos femeninos por alcanzar la igualdad económica, a través de una mayor educación y luchas por sus derechos laborales, las mujeres no tienen las mismas oportunidades laborales y salariales. ¿Cuáles son las particularidades del trabajo remunerado de mujeres universitarias del siglo XXI?, ¿por qué surge la brecha salarial entre hombres y mujeres?, ¿cómo y por qué se agudiza esta brecha? y ¿se puede reducir dicha brecha a través de políticas o es intrínseca a la dinámica capitalista?, son algunas interrogantes que Claudia Goldin aborda en su libro *Career and Family. Women's Century-Long Journey Toward Equity*.

¿Cuáles son las características del mercado de trabajo de mujeres universitarias de los siglos XX y XXI? Aunque Goldin (2021) centra su investigación en mujeres graduadas universitarias de Estados Unidos de 1900 a 2020, sus hallazgos reflejan la situación laboral de las mujeres heterosexuales cisgénero con carrera universitaria en el mundo. La tendencia actual es que hay más mujeres que hombres que se gradúan de la universidad (IESALC, 2021), lo que hace que su participación en la economía y en la organización internacional del trabajo sea relevante. Ellas son parte

importante de la dinámica económica, contribuyen en diversos sectores y siguen sosteniendo sus hogares.

Por ello, la demanda y la oferta de trabajo de mujeres universitarias han cambiado históricamente con las crisis económicas, financieras y muy recientemente por el COVID-19. Además, los incrementos coyunturales de natalidad o el desempleo en algunos sectores de la economía influyen en estas fuerzas del mercado. Así, las características laborales femeninas actuales de la demanda son distintas a las de otras épocas. La eliminación de las barreras de capacitación, profesionales, educativas y de derechos laborales mejoró desde la década de 1940, propiciando mejores condiciones para que las mujeres se graduaran e incorporaran al mercado laboral.

La demanda de trabajo de mujeres universitarias actual se caracteriza por requerir a trabajadoras especializadas, con distintos grados académicos, además de juventud y experiencia, flexibilidad y disponibilidad de tiempo, con equipo electrónico y un espacio propio para llevar a cabo tareas *Home Office*. El sector que más demanda mujeres universitarias es el de servicios, específicamente para trabajos de oficina, *vis à vis* los empleos manufactureros, de fábrica y agrícolas que han disminuido considerablemente en Estados Unidos desde 1930 (Goldin, 2021).

La oferta de trabajo actual se caracteriza por diversos factores que van más allá del salario, como las identidades culturales acerca de lo que significa una carrera y una familia. Goldin (2021) identifica algunas de éstas, a saber: *a)* los avances tecnológicos de los electrodomésticos que permiten una mayor disponibilidad de tiempo de las trabajadoras; *b)* la reducción de la inequidad en los trabajos domésticos con la pareja favorece a las trabajadoras; *c)* la *Quiet Revolution* de 1970 habilitó el control de la maternidad a través del uso de la píldora anticonceptiva; el divorcio y el incremento de guarderías que fomentaron el trabajo sostenido y continuo y la identidad de la independencia económica también tienen sus orígenes en la revolución silenciosa (Goldin, 2006); *d)* las mujeres universitarias de hoy procuran hacer una carrera, no sólo emplearse como algunas de sus predecesoras, por lo que ofrecen su trabajo en espacios en donde se les permita desarrollarse en distintos ámbitos, y *e)* las trabajadoras actuales se replantean el concepto de familia y de sí mismas. Las nuevas subjetividades permiten a las trabajadoras reflexionar sobre sus prioridades y la toma de decisiones dentro de contextos de crisis económicas, sanitarias y ecológicas.

A pesar de los esfuerzos políticos, institucionales y académicos por me-

jorar las condiciones del trabajo de las mujeres, hay distintos aspectos que aún influyen en la determinación de la oferta y la demanda, tal como el racismo, el machismo, la misoginia, la discriminación, la inequidad de género, la segregación ocupacional, los techos de cristal, la baja representación femenil en distintos ámbitos y el abandono de la vida laboral para ser madre. Dichas problemáticas no se reflejan con suficiencia en Estados Unidos, pero en América Latina las realidades son totalmente distintas, donde hay muchas mujeres universitarias que aún tienen la disputa entre empleo o familia, tal como ocurría a las mujeres del siglo pasado en Estados Unidos. En América Latina, si las mujeres logran emplearse después de graduarse no necesariamente hacen una carrera, algunas sobreviven y procuran la supervivencia de su familia; en ese sentido, pareciera que estamos atrasadas históricamente. Sin embargo, las condiciones de reproducción son distintas, hay fallas gubernamentales y estructurales. Las mujeres de América Latina dedican más tiempo a los trabajos no remunerados y de cuidado que los hombres; la migración es un factor fundamental para entender la organización internacional del trabajo y aún hay barreras para la educación, la capacitación y el cuidado de las mujeres, de modo que su desenvol-

vimiento es muy complejo y no se determina exclusivamente por los procesos económicos regionales (Bustelo, Frisancho y Viollaz, 2023).

Goldin (2021) enfatiza el concepto de carrera como característica principal de las mujeres de este siglo y de fines del pasado y menciona que eso propicia independencia económica, satisfacción y genera una identidad particular de las mujeres, es decir, la de ser fuerza de trabajo. En este sentido, las mujeres ya no se limitan exclusivamente al papel de cuidadoras de su familia, un papel históricamente asignado a ellas, ahora también deciden libremente tener un segundo papel: como fuerza de trabajo. Este cambio ha sido resultado de la lucha por la igualdad económica y jurídica que han emprendido las mujeres, lo que les permite aspirar al éxito tanto en su carrera como en su familia. Es por esto mismo que valdría la pena preguntarnos: ¿es provechoso para el sistema económico que las mujeres seamos parte fundamental de la reproducción de dos espacios? y ¿cómo vivimos las mujeres esta doble participación en la sociedad? ¿De dónde viene la brecha salarial y cómo se agudiza? Para Goldin (2021) el factor fundamental que explica históricamente la brecha salarial es el tiempo. Esta variable se relaciona con las oportunidades que tienen las mujeres para generar ingresos.

Y es que estas posibilidades se ven afectadas fundamentalmente por la maternidad. Algunas mujeres se toman hasta 15 años para regresar a laborar después de embarazarse y criar a sus hijos. Mientras que las mujeres universitarias ocupan una gran parte de su vida para crear una familia, los hombres generalmente ocupan ese mismo tiempo para mejorar sus habilidades, ascender de puesto y fortalecer su carrera, lo que pone en desventaja económica el progreso de las carreras de las mujeres, en términos de experiencia, capacidades y de valorización de su fuerza de trabajo en el mercado.

La dinámica económica tiene un ritmo que les es impuesto a los individuos, por lo que las decisiones personales afectan la capacidad que tiene el trabajo femenino para valorizarse en el mercado; mientras más tiempo ocupen las mujeres en el cuidado de su familia, más grande será la brecha salarial. La disponibilidad del tiempo y espacio ha permitido que los hombres mejoren sus ingresos, ya que ellos son quienes tienen la oportunidad de moverse de un sitio a otro y en cualquier horario. En contraste, las mujeres se ven perjudicadas por su disponibilidad y enfrentan un costo de oportunidad alto; si quieren un ingreso superior, a partir de un *greedy work*, entonces tendrán que sacrificar tiempo de cuidado de su

familia, trabajando jornadas largas y poco flexibles.

La participación de las mujeres universitarias en la economía de Estados Unidos tiene forma de U; en la fase inicial, las desigualdades se reducen, pero luego aumentan cuando se embarazan o se casan. Sin embargo, cada vez hay más mujeres con carrera profesional y con hijos como consecuencia de las condiciones de igualdad y equidad en los ámbitos laborales y familiares (Goldin, 2021). Recientemente, la brecha salarial se agudizó por la pandemia, dado que implicó el incremento del tiempo destinado a las tareas del hogar y el cuidado de la familia para las mujeres. Al cierre de las escuelas y oficinas, las mujeres se vieron obligadas a destinar tiempo para la educación y cuidado de los hijos, además de atender a sus esposos y cumplir con su trabajo.

En suma, todos los factores biológicos y sociales que afectan el tiempo en el que la fuerza de trabajo de las mujeres universitarias está fuera del mercado agudizan la brecha salarial porque el tiempo es medido a través de los ingresos que tiene en el presente cada mujer, pero también es medido por sus ingresos futuros y en comparación con sus parejas.

¿La brecha salarial es cuestión de políticas? Como reflexión inmediata del origen de la brecha salarial podríamos pensar que las políticas

laborales que impulsen la flexibilidad del tiempo de trabajo para las mujeres universitarias mejorarían sus ingresos. Sin embargo, esto no necesariamente es así, la flexibilidad laboral también implica menos ingresos y mayor precariedad (Goldin, 2021). La inequidad de los trabajos en los hogares que propicia menor tiempo de trabajo remunerado para las mujeres no depende de políticas laborales, pero sí de cambios culturales y de papeles de género. En cambio, las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres están sujetas a las políticas laborales sobre la paridad de género.

La conclusión que nos deja entre líneas Goldin (2021) es que aún con los esfuerzos públicos y privados para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, la brecha persiste y aunque sea mínima depende exclusivamente del tiempo utilizado en la maternidad. Mientras las mujeres sean quienes gestan y se encarguen del cuidado de sus hijos será imposible eliminar esa brecha ¿Existe otra alternativa? Es cierto que sólo las mujeres pueden gestar a otras personas, pero quizá el *status quo* del cuidado y la crianza de los hijos implique un tiempo que las parejas ni las estructuras patriarcales estén dispuestas a modificar. Así que mientras exista esta disputa por el tiempo de cuidado y de desarrollo de

las carreras profesionales, la brecha continuará.

Como cierre, procedo a dialogar con Goldin sobre las dinámicas intrínsecas del mercado laboral en el sistema capitalista. Históricamente, la fuerza de trabajo femenina no es homogénea; por el contrario, es interseccional y se incorporó al mercado laboral de manera diferenciada respecto de la incorporación de la fuerza de trabajo masculina. Mientras que a los hombres se les demandó de una manera apresurada a la reproducción del capital, las mujeres se incorporaron más tarde y en un contexto de precariedad, con menores salarios, menores oportunidades laborales e informalidad. Esto no es consecuencia de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, sino que es una contradicción sistémica. Aunque exista la libertad económica y jurídica de vender la fuerza de trabajo, tanto para hombres y mujeres, la división sexual del trabajo coloca a las mujeres fuera del mercado de trabajo capitalista en muchos momentos y espacios, impidiéndoles vender su fuerza de trabajo.

Por ello, la distribución funcional del ingreso no sólo presiona para que el salario de las mujeres sea inferior, al ser menos requeridas para el proceso de producción y reproducción del capital, sino que también tiende a disminuir el salario en el mercado

de trabajo en general, ya que cada día son más mujeres en búsqueda de incorporarse a dicho mercado, aumentando la oferta laboral. Además, la tecnología ha acelerado el proceso de valorización del capital, lo que implica la disminución de la demanda de trabajo y, por ende, en los salarios.

Frente a esto, hay posturas teóricas como las de Federici (2018) que afirman que el trabajo de reproducción es invisibilizado, aunque es fundamental para el sistema capitalista porque reproduce la fuerza de trabajo y, con ello, a la sociedad en su conjunto. Considerar que los hogares son lugares de reproducción del capital es una discusión que puede derivar en la exigencia de un salario como una estrategia para impactar en la división social del trabajo, al concebir el trabajo doméstico como una actividad económica remunerada. Sin embargo, esto no elimina las problemáticas que da el patriarcado a las mujeres; habría que replantear la división sexual del trabajo y la concepción de trabajo en los espacios privados, como el hogar.

En definitiva, en este sistema económico no es posible sobrevivir sin un salario o un ingreso recurrente, lo que hace crucial discutir sobre la distribución del ingreso. Sin embargo, mientras persista la lucha de clases, la consideración de la fuerza de trabajo como mercancía, la división sexual

del trabajo capitalista y la estructura patriarcal dominante, no será posible eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. ◀

REFERENCIAS

- Bustelo, M., Frisancho, V. y Viollaz, M. (2023). *¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?* [Resumen de Políticas no. IDB-PB-00385]. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC. [en línea] Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish-viewer/Como-es-el-mercado-laboral-para-las-mujeres-en-America-Latina-y-el_Caribe.pdf>.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños. [en línea] Disponible en: <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map49_federici_web_0.pdf>.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, 96(2), 1-21. <https://doi.org/10.1257/000282806777212350>
- Goldin, C. (2021). *Career and Family. Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton: Princeton University Press. [en línea] Disponible en: <travail/documents/publication/wcms_854276.pdf>.
- IESALC, Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2021). *Mujeres en la educación superior ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). [en línea] Disponible en: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183>>.