

La Fundación BBVA premia a Claudia Goldin por ser la pionera en el análisis económico de las causas de la brecha de género

- La catedrática de Economía de la Universidad de Harvard ha realizado “contribuciones pioneras al análisis histórico del papel de la mujer en la economía”, y sus investigaciones han ayudado a comprender “los determinantes detrás de la brecha de género”, según destaca el jurado
- En 1990 publicó *Understanding the Gender Gap*, un libro seminal sobre la brecha de género en el mercado de trabajo, que utiliza innovadores métodos históricos cuantitativos para obtener datos desde 1820 sobre empleo, ingresos, experiencia laboral, discriminación y horas trabajadas
- Según Goldin, la causa clave para explicar la brecha de género es que las mujeres con niños optan, con mucha mayor frecuencia que los hombres, por trabajos con horarios flexibles para facilitar la conciliación, y las empresas generalmente remuneran peor este tipo de empleos
- La economista considera que para reducir la brecha de género, es necesario un “cambio cultural” para que los hombres estén igualmente dispuestos a asumir sus responsabilidades familiares y las empresas faciliten la conciliación tanto de padres como de madres

Madrid, 26 de marzo de 2019.- El Premio Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento en la categoría de Economía, Finanzas y Gestión de Empresas ha sido concedido en su undécima edición a la profesora estadounidense Claudia Goldin, “por sus innovadoras contribuciones al análisis histórico económico del papel de la mujer en la economía y por su análisis de las causas de la brecha de género”.

A Goldin, “se la acredita como la creadora del campo del análisis empírico de la brecha de género”, ha explicado el jurado tras dar a conocer el fallo, algo que recoge en su obra seminal de 1990 *Understanding the gender gap – An Economic History of American Women*. Se trata de un libro enormemente influyente que analiza las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, cuestionando las explicaciones más convencionales de este fenómeno.

En su estudio, la economista e historiadora económica, combina en un trabajo cuidadoso e innovador, largas series temporales históricas sobre la brecha de género en el mercado de trabajo con las teorías económicas sobre determinación de salarios, participación en el empleo y discriminación, para rastrear la historia económica de las mujeres estadounidenses. "Aunque el libro se ocupa de analizar un país, Estados Unidos, sus resultados son aplicables a otros países", ha asegurado Goldin inmediatamente después de conocer el galardón.

Goldin apunta como origen de la discriminación salarial la utilización creciente de los mecanismos de promoción con la expansión del trabajo administrativo, en contraste con los mecanismos de pago por unidad de trabajo realizada que predominaban entre las mujeres empleadas en las manufacturas a principios del siglo XX. Goldin argumenta que el desarrollo de los departamentos y las políticas de personal crearon las condiciones institucionales que permitieron la persistencia de la discriminación.

Además, su investigación comprueba cómo han variado las aspiraciones de las mujeres a lo largo del siglo XX: a principios del siglo tenían que elegir entre trabajo como medio de subsistencia o familia; a partir de los años 20 eligieron anteponer el trabajo; en los años 40 esa relación se invirtió, y en los 60 se introdujo el concepto de carrera, que se situó por delante de la familia, hasta llegar al momento actual, a partir de los años 80 en que las mujeres quieren compaginar carrera y familia.

En *Understanding the gender gap* también observa que aunque hoy seguimos conviviendo con las diferencias de género, éstas se han reducido a lo largo del tiempo. "Los factores cruciales que las han reducido –asegura Goldin- tienen que ver con lo que está ocurriendo en el entorno de los individuos, más que con los propios individuos. Me refiero a los cambios económicos y tecnológicos, como el aumento de los ingresos. Sobre todo, la reducción de las diferencias se debe a cambios educativos que dan a las mujeres el empoderamiento necesario para desarrollar sus carreras profesionales".

Después de casi treinta años, este libro sigue siendo una fuente esencial de material para estudiantes y académicos en esta área de investigación y ha dado forma a gran parte del trabajo actual sobre la mujer y el mercado laboral.

En sus investigaciones, Goldin cubre un amplio rango de materias, incluyendo la inmigración, la desigualdad de ingresos no solo entre géneros, el cambio tecnológico y la educación. En la mayor parte de sus estudios interpreta el presente a través del pasado y explora los orígenes de asuntos de interés actual. Actualmente está completando un amplio proyecto sobre las transiciones familiares y profesionales de graduados universitarios de ambos sexos desde finales del siglo XIX hasta el presente.

Cómo reducir la brecha

"Hemos heredado del pasado diferencias sociales y culturales", explica la profesora Goldin al desgranar las causas de la brecha salarial. Una de las principales es un tipo de organización del trabajo que hace que los empleados que trabajan más horas sean más valiosos para sus empresas. "Si una pareja tiene hijos que requieren cuidados, uno de los miembros de la pareja se suele responsabilizar de atender sus necesidades en casa, mientras que el otro está más pendiente de las necesidades del trabajo. Por lo general, de manera desproporcionada las mujeres han asumido el papel de atender las necesidades del hogar, y los hombres han estado más volcados en el trabajo".

Es, por tanto, la maternidad y el cuidado de los niños, otra de las razones. "En muchos estudios no vemos grandes diferencias salariales cuando las mujeres no tienen niños, o no asumen la responsabilidad de ocuparse de las obligaciones del hogar", asegura.

Así, la brecha salarial cambia a lo largo de la vida del trabajador. Es pequeña cuando termina la educación y empieza la carrera profesional, pero se incrementa con la edad. El punto clave es que aumenta cuando las mujeres se casan y empiezan a tener hijos. En Estados Unidos, justo después de licenciarse, las mujeres ganan 92 céntimos por cada dólar que ganan los hombres. Cuando alcanzan los 40 años, ganan solo 73 céntimos por cada dólar que ganan los hombres, según datos ofrecidos por la propia Goldin.

"El cambio fundamental tiene que ver con los hombres más que con las mujeres", en palabras de Goldin. A su modo de ver, si los padres de familia son capaces de exigir un mayor salario por su disponibilidad laboral, le estarán trasladando a sus empresas que valoran mucho a su familia. "Y si las empresas se dan cuenta de que tienen que pagar a sus empleados mucho más para contar con su total disponibilidad, suelen reaccionar", destaca.

La catedrática de Harvard pone el ejemplo del sector de la sanidad en Estados Unidos, en el que los médicos han exigido poder tener horarios más flexibles y se han creado "grupos de trabajadores con perfiles similares que permiten sustituciones cuando uno de ellos tiene que atender sus obligaciones familiares. Así se puede evitar que la organización o la empresa tenga que pagar mucho más a un individuo por atender a sus hijos".

Goldin -que fue la primera mujer en conseguir una posición laboral fija en los departamentos de Economía de las Universidades de Pensilvania, primero, y Harvard, posteriormente- defiende que es necesario un cambio cultural tanto en las empresas como en los hogares: "Se espera y se asume que las mujeres deben disfrutar una baja por maternidad, pero no se espera lo mismo de los hombres. Es necesario que esta actitud cambie para que deje de pensarse que el hombre que disfruta de una baja por paternidad no es un buen trabajador".

De nuevo, la solución que propone es que se establezcan grupos de trabajadores que puedan apoyarse. Si se asume que todos los individuos del

grupo pueden disfrutar de sus bajas y se pueden cubrir los unos a los otros en esos periodos, no se produce un gran impacto en la empresa.

En cuanto al futuro, la profesora Goldin destaca que aunque la historia demuestra que ya se ha logrado mucho progreso en este terreno, y que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo ha sido muy importante, “muchos de los problemas a los que nos seguimos enfrentando tienen que ver con lo que ocurre en nuestros propios hogares, y esto es muy difícil de resolver. Es fundamental que los hombres también asuman la responsabilidad de estar pendientes de lo que ocurre en sus hogares, y sean los primeros que digan a sus jefes que no están dispuestos a trabajar horas extra el domingo y perderse el partido de fútbol de su hija”.

El jurado también destaca su influyente artículo *Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on the Sex Composition of Orchestras*, en el que demuestra, recopilando datos sobre la contratación de músicos en las orquestas por medio de las “audiciones ciegas”, la existencia del sesgo de género en las decisiones.

Otra de sus contribuciones destacadas en el acta es *The power of the pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions*, artículo en el que demuestra que tras la popularización de la píldora anticonceptiva, las mujeres elegían cursar estudios de nivel superior, anteponían sus carreras profesionales y postergaban el matrimonio.

Finalmente, el jurado menciona su libro *The race between education and technology*, con L. F. Katz, en el que contribuye “al análisis de las tendencias recientes en cuanto a desigualdad salarial y de ingresos” enfatizando el papel de la educación en los resultados económicos.

Biografía de Claudia Goldin

Claudia Goldin (Nueva York, Estados Unidos, 1946) se licenció en Economía en la Universidad de Cornell en 1967 y se doctoró en esta misma disciplina en la Universidad de Chicago en 1972. Su carrera docente e investigadora se inició en las universidades de Wisconsin y Princeton, donde fue profesora, y continuó en la Universidad de Pensilvania, donde fue primero profesora titular y más tarde catedrática. Hoy ocupa la Cátedra Henry Lee de Economía de la Universidad de Harvard, a la que se incorporó en 1990.

Otra institución clave en la trayectoria de Goldin es la Oficina Nacional de Investigación Económica (NBER por sus siglas en inglés), de la que forma parte desde hace treinta años y donde durante veintiocho ha dirigido el Programa de Desarrollo de la Economía Americana. Además, ha llevado a cabo investigación en The Brookings Institution, la Fundación Russell Sage y el Instituto Radcliffe de Estudios Avanzados.

Ha sido presidenta de la Asociación de Economía Americana y de la Asociación de Historia Económica, así como directora de *Long-term Trends in American Economic History Monograph Series* y del *Journal of Economic History*. Forma

parte del consejo editorial de publicaciones como el *Quarterly Journal of Economics*, *The Review of Economics and Statistics* y *The Journal of Interdisciplinary History*.

Su impacto científico se ha traducido en nueve libros y noventa capítulos de libros y artículos científicos, y ha sido, asimismo, asesora de la Seguridad Social, la Oficina Presupuestaria del Congreso, el Consejo de Investigación Nacional y la Academia Nacional de Ciencias, entre otras instituciones.

Jurado y comité técnico de Economía, Finanzas y Gestión de Empresas

El rigor, calidad e independencia del jurado ha situado estos galardones entre los más importantes del mundo y ha merecido la atención de la comunidad científica internacional.

El jurado de esta categoría ha estado presidido por **Eric Maskin**, *Adams University Professor* en la Universidad de Harvard (Estados Unidos) y premio Nobel de Economía; y ha contado como secretario con **Manuel Arellano**, catedrático de Economía en el Centro de Estudios Monetarios y Financieros del Banco de España. Los vocales han sido **Antonio Ciccone**, catedrático de Economía en la Universidad de Mannheim (Alemania); **Pinelopi Koujianou Goldberg**, titular de la Cátedra Elihu de Economía en la Universidad de Yale (Estados Unidos); **Andreu Mas-Colell**, catedrático de Economía en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona y Premio Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento en Economía, Finanzas y Gestión de Empresas; **Lucrezia Reichlin**, catedrática de Economía en la London Business School (Reino Unido); **Jean Tirole**, presidente de la Fundación Jean-Jacques Laffont-Toulouse School of Economics, Premio Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento en la categoría de Economía, Finanzas y Gestión de Empresas y, premio Nobel de Economía; y **Fabrizio Zilibotti**, titular de la Cátedra Tuntex de Economía Internacional y del Desarrollo en la Universidad de Yale (Estados Unidos).

En la evaluación de las nominaciones a los premios, procedentes de numerosas instituciones y países, la Fundación BBVA cuenta con la colaboración de la principal entidad pública española de investigación, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). La Fundación BBVA, de forma conjunta con el CSIC, designa Comités Técnicos de Apoyo que llevan a cabo una primera valoración de las candidaturas y, posteriormente, elevan al jurado una propuesta razonada de finalistas.

En cuanto al **Comité Técnico de Apoyo** de esta categoría, ha estado coordinado por **M.ª Victoria Moreno**, vicepresidenta adjunta de Áreas Científico-Técnicas del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, y ha estado compuesto por **José Antonio Berenguer**, investigador científico y coordinador del Área de Humanidades y Ciencias Sociales en el Instituto de Lenguas y Culturas del Mediterráneo y Oriente Próximo; **Jorge Brandts**, profesor de investigación en el Instituto de Análisis Económico (IAE); **Adela García**, científica titular en el Instituto de Gestión de la Innovación y del Conocimiento; **Laura**

Mayoral, investigadora científica en el Instituto de Análisis Económico; y **Hugo Rodríguez**, científico titular en el Instituto de Análisis Económico.

Sobre los Premios Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento

La Fundación BBVA tiene como foco de su actividad el fomento de la investigación científica y la creación cultural de excelencia, así como el reconocimiento del talento.

Los Premios Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento, creados en el año 2008, reconocen e incentivan contribuciones de singular impacto, en especial aquellas que amplían significativamente el ámbito de lo conocido, hacen emerger nuevos campos o son fruto de la interacción entre diversas áreas disciplinares, en diferentes dominios de la ciencia, el arte y las humanidades. Sus ocho categorías atienden al mapa del conocimiento del siglo XXI y cubren desde el conocimiento básico hasta retos clave para el entorno natural, pasando por ámbitos donde es común el solapamiento entre disciplinas –como la Biología y la Biomedicina- o áreas de pujanza creativa como la Música y la Ópera. La dotación de estos galardones es de 400.000 euros, un diploma y un símbolo artístico, en cada una de las ocho categorías.

La ceremonia de entrega de los galardones se traslada a Bilbao

La ceremonia anual de los Premios Fronteras del Conocimiento cambiará de sede este año para celebrarse a partir de esta undécima edición en Bilbao. La entrega de los galardones, que se celebraba hasta ahora en la sede madrileña de la Fundación BBVA, tendrá lugar el próximo 18 de junio en el Palacio Euskalduna de la capital vizcaína, que la víspera acogerá también el concierto de homenaje a los galardonados con la participación de la Orquesta Sinfónica de Euskadi, que también desde esta edición pasa a ser la principal orquesta asociada a los Premios Fronteras.

Tras la primera década de existencia de esta familia de galardones -en la que siete de los premiados han recibido posteriormente el Premio Nobel-, la Fundación BBVA quiere dar un nuevo impulso a la proyección social de los Premios Fronteras, asociando de manera estable los distintos actos de homenaje y entrega de los premios al País Vasco y específicamente a Bilbao. "Bilbao representa las raíces de BBVA, y comparte con nosotros su vocación de apertura y proyección global basada en una fuerte cultura del conocimiento, el arte y la innovación. Con la vinculación de los Premios Fronteras a Bilbao, la ciudad será sede de una celebración del conocimiento con líderes mundiales de distintas áreas de la ciencia, la tecnología y las artes", ha declarado el presidente de la Fundación BBVA, Carlos Torres Vila.

PRIMERAS DECLARACIONES E IMÁGENES DEL PREMIADO

Pueden acceder a un vídeo con la primera entrevista a la premiada tras recibir la noticia del galardón en el servidor FTP de Atlas con las siguientes coordenadas:

Servidor: **5.40.40.61**

Usuario: **agenciaatlas2**

Contraseña: **fronteras**

El vídeo se encontrará en la carpeta:

"PREMIO ECONOMÍA, FINANZAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS"

En caso de incidencia pueden contactar con **Miguel Gil** de la productora Atlas:

Móvil: 619 30 87 74

E-Mail: mgil@mediaset.es

CALENDARIO DE RUEDAS DE PRENSA PARA ANUNCIO DE PRÓXIMOS GALARDONADOS

Música y Ópera	Martes, 9 de abril de 2019
Humanidades y Ciencias Sociales	Martes, 16 de abril de 2019

Fundación **BBVA**

Para más información, contacte con el Departamento de Comunicación de la Fundación BBVA:
91 374 52 10 / 91 374 31 39 / 91 374 81 73 - comunicacion@bbva.es - www.fbbva.es