



La Nobel y el sistema de cuidados

Vidal Llerenas

Claudia Goldin es la economista que recientemente fue galardonada este año con el Premio Nobel. Antes que ella, sólo se le había otorgado a otras dos

mujeres, a Elionor Ostrom por su trabajo con respecto a la administración los bienes comunes, y a Esther Duflo por el análisis de políticas con impacto en las personas en situación de pobreza. La propia Goldin documenta como en el campo de la economía solamente el 30% de los doctorados los obtienen mujeres, además de que sólo el 25% de los profesores asociados y el 15% de los permanentes son del sexo femenino. Goldin trabaja la educación y las brechas laborales de género. *Carrera y Familia* es su libro más reciente, en su epílogo trata sobre el tema de mercado laboral femenino y la emergencia del covid, la primera gran crisis global con efectos significativos en los mercados laborales en los que ya participan de manera masiva las mujeres. El principal efecto laboral del covid fue la normalización del trabajo a distancia, de manera intensiva y temporal durante el periodo de crisis, pero también de manera permanente en ciertas áreas y modalidades. Sin embargo, el hecho de que las escuelas y las guarderías, así como otros servicios de cuidados, hayan abierto sus actividades después de que se comenzó a normalizar el mercado laboral, tuvo un impacto



Columna invitada

Vidal Llerenas

Twitter: @vidallerenas

La Nobel y el sistema de cuidados

negativo en términos de género.

El tema es que tanto en Estados Unidos, como en la inmensa mayoría de las naciones, las mujeres, incluso las que trabajan de manera formal, se encargan de la mayor parte de las actividades de cuidados, por lo que cuando las instituciones públicas y privadas que proporcionan ese servicio fallan, cómo sucedió con el covid, entonces sus carreras laborales se ven afectadas. Goldin muestra como la tasa de participación laboral de las mujeres entre 35 y 44 años, con hijos en edad escolar pre universitaria, disminuyó durante la pandemia en casi cinco puntos, de una bases de 86%, muy probablemente debido a que las escuelas de educación básica y media tardaron en abrir. Eso no sucedió con la participación laboral de mujeres de otros grupos en los cuales la mayoría de las mujeres no tienen todavía hijos o estos son mayores.

Tampoco con los hombres, que pudieron salir a trabajar cuando se abrieron los centros de trabajo, pero no todavía las escuelas.

Además, durante la pandemia, las tasas de participación laboral de las mujeres en Estados Unidos sin un grado universitario también disminuyó de manera importante, muy probablemente porque realizan trabajos poco flexibles, que no podrían llevarse a cabo de manera remota. El desempleo en ese grupo de la población llegó al 17%. Alrededor del 60% de las mujeres norteamericanas con un grado universitario pudo trabajar desde casa, pero solamente menos del 30% entre las que no lo tienen pudo realizar su actividad laboral de manera remota.

Eso definitivamente sucedió en el caso mexicano. El estudio *Análisis de las Brechas de Genero en Mercado Laboral de México* de las economistas Alicia Santana y Liliana Ruiz, elaborado para la Cámara de Diputados, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), muestra que la trayectoria de reducción de las brechas salariales por género en el país tuvo un retroceso justo en la crisis del covid. La solución en mayúsculas, para evitar lo que sucedió con el



PERIÓDICO	PÁGINA	FECHA	SECCIÓN
EL ECONOMISTA	2-54	13/10/2023	OPINIÓN

covid, y en general para contribuir de manera importante a eliminar las brechas salariales de género, es tomar medidas para hacer las actividades laborales flexibles más productivas y accesibles, así como garantizar la oferta de servicios de cuidados por parte del Estado. De esa manera mujeres y hombres (que tenemos que asumir más labores de cuidado) podrán realizar mejor sus actividades laborales y al mismo tiempo compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos. Es por eso que las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral son mayores en los países de Europa Occidental, que ofrece mejores servicios de cuidado, que las de Estados Unidos, en dónde estos servicios no siempre están a disposición de manera gratuita o a costos accesibles, ya que el gasto en sistemas de cuidados es tres veces mayor en las naciones europeas.

El otro tema es ofrecer oportunidades de flexibilidad laboral a más mujeres, con acceso a la conectividad, capacitación y regulación laboral que lo permita y lo facilite, así como con prácticas laborales que no penalicen a mujeres que realizan parte de su trabajo de manera remota. El análisis de Goldin de la crisis del covid nos ayuda a entender como un sistema de cuidados sólido y las posibilidades de flexibilidad laboral son el camino para reducir las brechas de equidad salarial de género.