



LA RAZA Y LA ECONOMÍA

Los economistas y las autoridades necesitan un toque de atención para erradicar la discriminación racial

Martin Čihák, Montfort Mlachila y Ratna Sahay

Las recientes protestas generalizadas en Estados Unidos y en todo el mundo contra la brutalidad policial y el racismo sistémico han agitado nuestra conciencia colectiva. Como funcionarios de una institución multilateral que representa a 189 países, tenemos la obligación moral de pronunciarnos contra el racismo y la discriminación. Como economistas, también tenemos un deber profesional. Debemos explicar cómo la discriminación perjudica los medios de vida de las personas y las economías y cómo un mundo sin prejuicios contribuiría a abordar muchos de los retos económicos a los que nos enfrentamos, en beneficio de todos.

Sin embargo, nos falta mucho para estar a la altura de esta responsabilidad.

El lado equivocado de la historia

El ámbito de la Economía está lejos de ser inmune a la discriminación y el racismo. George Stigler, ganador del Premio Nobel en 1982, afirmó en 1965 que las

personas negras, como trabajadores, eran inferiores y que la solución era fomentar “la disposición a trabajar duro” (Stigler, 1965). Esto no fue una excepción: reflejaba los prejuicios de los economistas y las instituciones económicas de la época. En efecto, como señala William Spriggs, de la Universidad Howard, la Economía tiene “una serie de antecedentes profundos y lamentables que muy pocos economistas reconocen” (Spriggs, 2020).

El debate económico ha avanzado desde la cita de Stigler de 1965. Gary Becker, ganador del Premio Nobel en 1992, demostró en su *Economía de la discriminación* de 1971 que la discriminación por diversos factores, entre ellos la raza, reduce el ingreso real tanto de la víctima como del victimario. Más recientemente, Raj Chetty, economista de Harvard, y otros coautores concluyeron que es mucho más difícil para los niños negros de hogares estadounidenses de bajo ingreso alcanzar niveles de ingresos superiores que para los niños blancos, y que las condiciones del entorno, como

son los prejuicios raciales, explican estos resultados (Chetty *et al.*, 2020).

Pese a los avances, los economistas todavía prestan poca atención a la cuestión de la raza en comparación con otros temas. Hemos recopilado datos sobre todos los artículos publicados en los últimos 10 años en las 10 principales publicaciones económicas (véase el gráfico), y solo el 0,2% de estos 7.920 artículos abarcaba cuestiones relativas a la raza, la desigualdad racial y el racismo. Se trata de una cifra minúscula frente al porcentaje de artículos dedicados, por ejemplo, a la política monetaria (7,4%). Si bien puede argumentarse que centrarse en ámbitos “convencionales”, como es la economía monetaria, está justificado, la cobertura de la cuestión de la raza es también varias veces inferior a otros temas relacionados con la inclusión, como la distribución del ingreso (2,0%), la pobreza (1,4%) y el género (0,8%).

Este desequilibrio podría reflejar, en parte, la escasa representación de las minorías entre los economistas. Es difícil realizar un análisis mundial debido a la falta de datos comparables, si bien la Asociación de Economía de Estados Unidos ofrece datos ilustrativos en el Informe del Comité sobre la Situación de las Minorías en la Profesión Económica (*Report of the Committee on the Status of Minority Groups in the Economics Profession*). En Estados Unidos, solo el 4% de los títulos de doctorado en Economía fueron otorgados a economistas negros en 2018, y la representación de la población negra en el ámbito de la Economía disminuyó de 6% en 1995 a 3% en 2019, mientras que su representación en la población estadounidense se mantuvo en aproximadamente 13%. La representación de la población negra en el ámbito de la Economía era menor que en el de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (y esto también vale para las otras minorías).

Además, la responsabilidad de llevar a cabo análisis rigurosos sobre la cuestión de la raza no debe recaer solo en quienes se ven afectados negativamente por ella. ¿Cómo podemos movernos hacia el lado correcto de la historia?

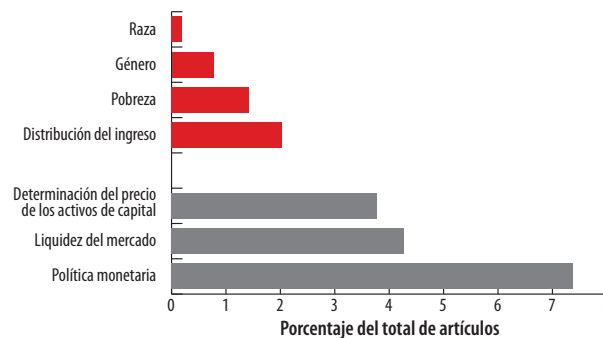
El lado correcto de la historia

En las instituciones económicas —tanto académicas como políticas— el primer paso es crear un entorno seguro para hablar sobre racismo, crear conciencia sobre el tema y ofrecer capacitación obligatoria sobre prejuicios, incluso a quienes no son conscientes del problema.

La erradicación de la discriminación comienza por reconocer que el problema existe. Ijeoma Oluo, en su libro *So You Want to Talk about Race*, que figura en la lista de superventas de 2019 del *New York Times*, argumenta que filtramos la información a través de nuestras propias experiencias para analizar la validez

La raza y otros temas en los principales artículos sobre Economía

Solo un pequeño porcentaje de artículos académicos abarca cuestiones de raza, desigualdad racial y racismo.



Fuente: Cálculos de los autores basados en Microsoft Academics y Research Papers in Economics (RePEc).

Nota: El conjunto de datos abarca 7.920 artículos de las 10 principales revistas económicas (<https://ideas.repec.org/top/top.journals.all.html>) entre 2010 y 2020. El gráfico utiliza la clasificación de “ámbito de estudio” de Microsoft Academics y RePEc. “Raza” incluye términos relacionados, como diferencias raciales y racismo; “género” incluye discriminación por género, brecha de género y empoderamiento de las mujeres; y “economía monetaria” incluye términos como teoría económica y transmisión de la política monetaria.

de los prejuicios. Pero la raza no es una experiencia universal, por lo cual es difícil analizar la experiencia racial de otra persona. Si bien la solución básica es corregir la discriminación sistémica, el silencio a nivel individual resulta dañino, ya que perpetúa el sistema.

Se puede inspirar a defensores motivados a que se centren más en el tema racial en sus estudios económicos, y a los escépticos a que reduzcan la resistencia, alimenten los debates constructivos y generen apoyo. A su vez, a medida que aumente el volumen sobre el tema racial, otros se animarán a seguir este ejemplo. Luchar contra la discriminación no es un juego de suma cero: las investigaciones muestran que, en conjunto, mejora el desempeño de la economía (por ejemplo, Sahay *et al.*, 2018).

Para avanzar, los economistas deben ampliar más su perspectiva. Mario Small y el fallecido Devah Pager, sociólogos de Harvard, han argumentado que los economistas deben adoptar perspectivas más sociológicas sobre la discriminación racial y comenzar a examinar la discriminación institucional y las formas cotidianas de discriminación interpersonal, que pueden ser muy relevantes para los resultados económicos (Small y Pager, 2020).

Aumentar la diversidad en la profesión económica, incluida la diversidad racial, es una parte importante de la solución. La evidencia sugiere que las características demográficas de los profesores influyen en la participación de la población negra, no solo en etapas tempranas, sino también en todas las fases de la profesión, como el ingreso a la carrera, la inserción en el mercado laboral, las contrataciones y las

Como funcionarios del FMI, reconocemos que abordar estos prejuicios empieza por casa.

decisiones de ascenso. Como señaló John Rice en su artículo de junio de 2020 para la revista *Atlantic*, “The Difference between First-Degree Racism and Third-Degree Racism”, es una falacia argumentar que existe una disyuntiva entre aumentar la diversidad racial y mantener las “meritocracias” basadas en la excelencia que han contribuido al éxito de las organizaciones. Garantizar condiciones de igualdad para las minorías en cada etapa contribuye en gran medida a abordar el problema de la discriminación y a que las organizaciones sean más productivas.

Es fundamental contratar de manera proactiva a las minorías cualificadas, quienes no disponen de redes para establecerse, así como brindarles perfeccionamiento y apoyo a medida que ascienden en la escala laboral. Por ejemplo, el Comité sobre la Situación de las Minorías en la Profesión Económica de la Asociación de Economía de Estados Unidos está llevando a cabo varios programas para alentar a las minorías a que estudien Economía y sigan una carrera académica. Si es escasa la diversidad entre los postulantes, la sociedad deberá analizar con mayor profundidad el origen de los prejuicios: servicios de salud, oportunidades educativas o acceso a vivienda.

Como funcionarios técnicos del FMI, reconocemos que abordar estos prejuicios empieza por casa. Durante más de medio siglo, la mayoría de los principales puestos directivos del FMI estuvieron ocupados por hombres europeos y estadounidenses. Desde mediados de la década de 1990, a medida que se pusieron en marcha iniciativas para promover la diversidad, comenzamos a ver algunos avances en la representación de mujeres y de empleados provenientes de regiones poco representadas, como África subsahariana, Asia oriental y Oriente Medio. Desde 2003, se establecieron parámetros de referencia en materia de diversidad regional y de género. Los parámetros regionales buscan alinear, en términos generales, la proporción del personal procedente de una región con la contribución financiera de los países de esa región a los recursos del FMI, así como el uso de dichos recursos por parte de los países. Estos parámetros no pretenden abordar la cuestión de la desigualdad racial, aunque muchos la consideran sustitutos imperfectos de la cuestión de la raza. Si bien hemos logrado avances constantes con respecto a estos parámetros, sigue habiendo brechas en los porcentajes en cuanto a la subrepresentación de determinados grupos y su ascenso a puestos directivos.

La buena noticia es que la gerencia del FMI ha expresado su compromiso y está adoptando medidas concretas para seguir fomentando la inclusión de personal diverso y eliminar todas las formas de discriminación, incluidas las desigualdades raciales. El FMI fortalecerá la capacitación sobre prejuicios no conscientes y microdesigualdades, reorientará las campañas de contratación, mejorará el proceso de decisión sobre ascensos, implantará un programa de apadrinamiento para el personal subrepresentado y recopilará datos sobre todos los aspectos de la diversidad, incluidos la raza y el origen étnico, para lo cual solicitará al personal que informe sobre su identidad de forma voluntaria. Esperamos que todos los países miembros del FMI adopten el mismo principio: la inclusión empieza por casa.

El movimiento *Black Lives Matter* ha dado nuevo ímpetu a la toma de conciencia, el aprendizaje y el empoderamiento. Las investigaciones sugieren que las organizaciones, las ciudades y las sociedades más inclusivas desde el punto de vista económico suelen ser más resilientes y más prósperas. Los economistas tienen una tarea que cumplir para impulsar el cambio que ayude a construir sistemas inclusivos que beneficien a todos. Pero primero, todos, de manera individual y colectiva, debemos echar una mirada introspectiva. **FD**

MARTIN ČIHÁK dirige la Unidad Macrofinanciera del Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación del FMI. **MONTFORT MLACHILA** es el Representante Residente Principal del FMI en Sudáfrica. **RATNA SAHAY** es Subdirectora del Departamento de Mercados Monetarios y de Capital del FMI.

Referencias:

- Chetty, Raj, Nathaniel Hendren, Maggie Jones y Sonya Porter. 2020. “Race and Economic Opportunity in the United States: An Intergenerational Perspective”. *Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 711–83.
- Sahay, Ratna, Martin Čihák, Papa N'Diaye, Adolfo Barajas, Srobona Mitra, Annette Kyobe, Yen Mooi y Reza Yousefi. 2018. “Women in Finance: A Case for Closing Gaps”. IMF Working Paper 18/05, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Small, Mario y Devah Pager. 2020. “Sociological Perspectives on Racial Discrimination”. *Journal of Economic Perspectives* 34 (2): 49–67.
- Spriggs, William. 2020. “Is Now a Teachable Moment for Economists?”. Banco de la Reserva Federal de Minneapolis, Minnesota.
- Stigler, George. 1965. “The Problem of the Negro”. *New Guard* (diciembre): 11–12.