

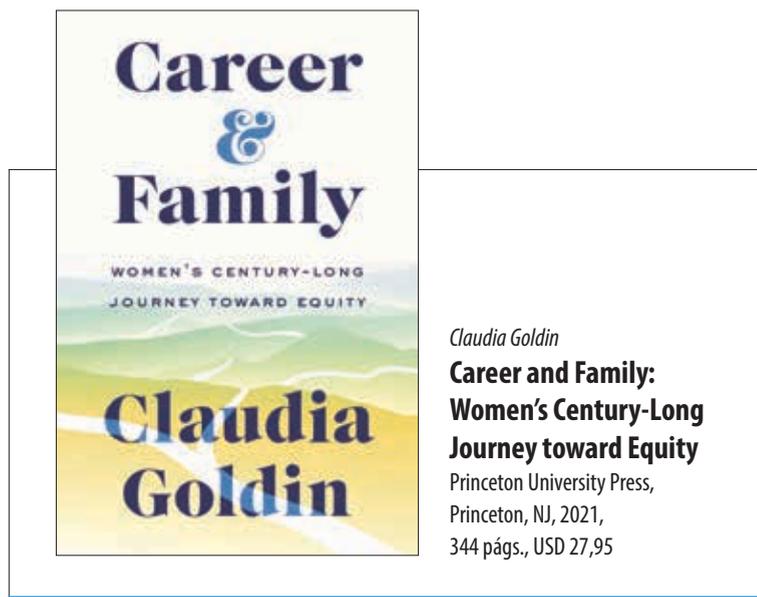
Trabajo codicioso

EL SIGLO PASADO las mujeres estadounidenses tuvieron conquistas extraordinarias en el mundo laboral, sostiene la economista de Harvard Claudia Goldin en *Career & Family*. La mayoría de ellas ya no necesitan escoger entre procrear y trabajar. Las tasas de matriculación y graduaciones universitarias de la mujer sobrepasan las del hombre. Lentamente, pero con determinación, las oportunidades se han ampliado lo suficiente para ofrecer a muchas la posibilidad no solo de un trabajo, sino de una carrera.

Goldin traza minuciosamente el enfoque de las mujeres universitarias respecto del trabajo y la familia en el siglo XX, teniendo en cuenta las limitaciones de cada década. Una mujer que se graduaba en 1910 debía escoger entre una familia y una carrera. En cambio, en las décadas de 1920 y 1930 muchas mujeres tenían un trabajo remunerado antes de tener niños. La tendencia se revirtió en la década de 1950: la edad de matrimonio disminuyó, la mujer comenzaba una familia más temprano, y solo trabajaba —si podía— más adelante. La aceptación generalizada de la pastilla anticonceptiva lo cambió todo, de manera que en la década de 1970 muchas mujeres optaban por tener una carrera primero, a veces a expensas de la familia. Pero en las décadas de 1980 y 1990, la mujer tenía una carrera y una familia al mismo tiempo.

Aunque no nos engañemos: los avances no implican que estemos de ninguna manera cerca de la paridad económica o la igualdad de género. Pensemos en la enorme brecha salarial de género (enorme en todos los sentidos). Durante 25 años los ingresos de la mujer en Estados Unidos han rondado los 77 a 82 centavos por cada dólar que gana el hombre. (Y esa cifra oculta lo mucho que esto empeora para la mujer de color). Goldin sugiere que es un desacierto total definir la brecha salarial únicamente en base al sesgo de género o el sexismo o las aptitudes de negociación de la mujer, según parece deficientes, o su clara preferencia por empleos menor remunerados. Ello se debe a que la estructura misma del trabajo es la esencia del problema.

Goldin sostiene que el trabajo es codicioso. Exige tiempo de los empleados y cuanto más tiempo estos tienen para ofrecer, mayor será la recompensa. En un mundo de oferta y demanda, las empresas pagan más a empleados que están dispuestos a dedicar horas interminables, que están en condiciones de hacerlo y que dejan todo de lado para cumplir con un plazo. Pero, como sabemos, el tiempo es finito. Y nada ilustra



Claudia Goldin

**Career and Family:
Women's Century-Long
Journey toward Equity**

Princeton University Press,
Princeton, NJ, 2021,
344 págs., USD 27,95

tanto esto como la aparición de un niño en escena. De repente hay otra exigencia para el tiempo del empleado que es imposible de ignorar. (Pruebe ignorar la llamada de la enfermera de la escuela y veamos cómo le va).

Las empresas pagan más a empleados que están dispuestos a dedicar horas interminables y están en condiciones de hacerlo.

Entonces, ¿qué se debe hacer? Una solución es considerar las industrias en las que los profesionales se reemplazan mutuamente sin inconvenientes. Entre estas, Goldin apunta a los farmacéuticos, quienes se dieron cuenta de que los consumidores no necesitan que las recetas sean dispensadas por la misma persona todos los meses. Pero los farmacéuticos son una excepción; otras profesiones de oficina, como el campo legal o la banca, no han llegado a ese punto aún. Los clientes aún esperan que “su gente” levante el teléfono cuando llaman.

Goldin sostiene que la codicia obstaculiza el progreso que alcanzamos. Lástima que lo que más codiciamos resulte imposible de multiplicar: el tiempo. **FD**

FRANCESCA DONNER, Redactora Ejecutiva de *Quartz* a cargo de temas relacionados con el futuro del trabajo, mujeres y género