

TODA LA VERDAD SOBRE LA BRECHA SALARIAL

Hablamos con la profesora de Harvard Claudia Goldin, que ha dedicado más de 30 años a estudiar por qué las mujeres ganan menos que los hombres. Y tiene respuestas.

ADIÓS A PUNSET
LAS ÚLTIMAS IDEAS DE NUESTRO 'CIENTÍFICO' FAVORITO

EMILIO ARAGÓN
NOS CUENTA EL PROYECTO QUE LE QUITA



18 **MAGAZINE** En portada

LA MUJER QUE MÁS HA ESTUDIADO LA BRECHA SALARIAL --- TIENE UNA SOLUCIÓN (Y NO ES LA QUE USTED CREE)

¿Por qué los hombres son promovidos a los mejores puestos en las empresas y, por tanto, ganan más a fin de mes?

La profesora e investigadora de Harvard Claudia Goldin, que acaba de ser galardonada con el Premio Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento, lleva 30 años analizando las causas y buscando respuestas.

Y no. Las mujeres no negocian peor ni son menos competitivas.

Para ella, la razón es otra...

POR ANA TAGARRO /
FOTOGRAFÍA: KEN RICHARDSON



VOCACIÓN DE DETECTIVE

Goldin cuenta que de niña quería ser arqueóloga y luego comenzó a estudiar Microbiología. Finalmente optó por la Economía, pero entendió que lo que le fascinaba en todos los casos era el trabajo de detective: descubrir las verdades ocultas, ya fuese bajo el microscopio o en los archivos rescatando documentos, como los que están sobre su mesa, que esconden datos de más de un siglo de trabajo femenino. Goldin está casada con el también economista Larry Katz. No tienen hijos. Y entre ellos no hay brecha: ganan prácticamente lo mismo.

LAS MUJERES GANAN UN 22% MENOS QUE LOS HOMBRES.

Ese es el dato de la brecha salarial que indigna y escandaliza, aunque no a todos por la misma razón. La cifra, aunque oscila un poco según la fuente, esconde unos cuantos matices significativos y varias verdades relevantes. Para saber todo lo que hay detrás del número y, especialmente, todo lo que hay por delante, hablamos con una de las mayores expertas en brecha de género.

GETTY IMAGES

Claudia Goldin ha dedicado toda su carrera a investigar el papel de la mujer en la economía de Estados Unidos. Ya en 1990 escribió el libro *Understanding the gender gap*, que analizaba las causas de la desigualdad salarial y creó las herramientas necesarias para aproximarse al problema con rigor. Desde entonces ha trabajado en numerosas investigaciones y ha escrito importantes informes académicos sobre género, desigualdad y educación.

Goldin es profesora en la Universidad de Harvard —fue la primera mujer en conseguir un puesto fijo en su departamento de economía— y es directora del programa de *Desarrollo económico* de la prestigiosa Oficina Nacional de Investigaciones Económicas. Ahora ha sido premiada por la Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento, en la categoría de Economía, Finanzas y Gestión de Empresas, por su análisis de la brecha de género. Nos recibe en su despacho y arrancamos por la pregunta que primero surge cuando se menciona el dato con el que hemos empezado...

XL Semanal. ¿Se paga a las mujeres menos que a los hombres por hacer el mismo trabajo, en el mismo puesto, durante el mismo tiempo? **Claudia Goldin.** Es posible.

XL. ¿Es posible o es un hecho? **C.G.** Eso es una cuestión legal. En muchos países, incluido España, hay leyes que estipulan que pagar diferente por el mismo trabajo es ilegal. Determinar si eso ocurre es una cuestión que se dirime en los tribunales. No lo puedo determinar yo. **XL.** ¿Quiere decir que no se puede responder a esa pregunta en

términos económicos, a través de los datos que usted ha recabado?

C.G. Lo que pasa es que los datos sobre lo que, dentro de una empresa concreta, hace cada uno en exactamente el mismo puesto, con exactamente la misma responsabilidad, no están disponibles. Esos datos son confidenciales y están altamente protegidos. Y lo están porque las empresas saben que pueden ser demandadas si pagan a dos individuos que hacen exactamente lo mismo una cantidad diferente. Así que con lo que nosotros trabajamos es con datos agregados (una combinación de datos de un número suficiente de empresas de manera que resulten datos representativos, pero sin identificar datos individuales) y casi nunca con datos tan específicos.

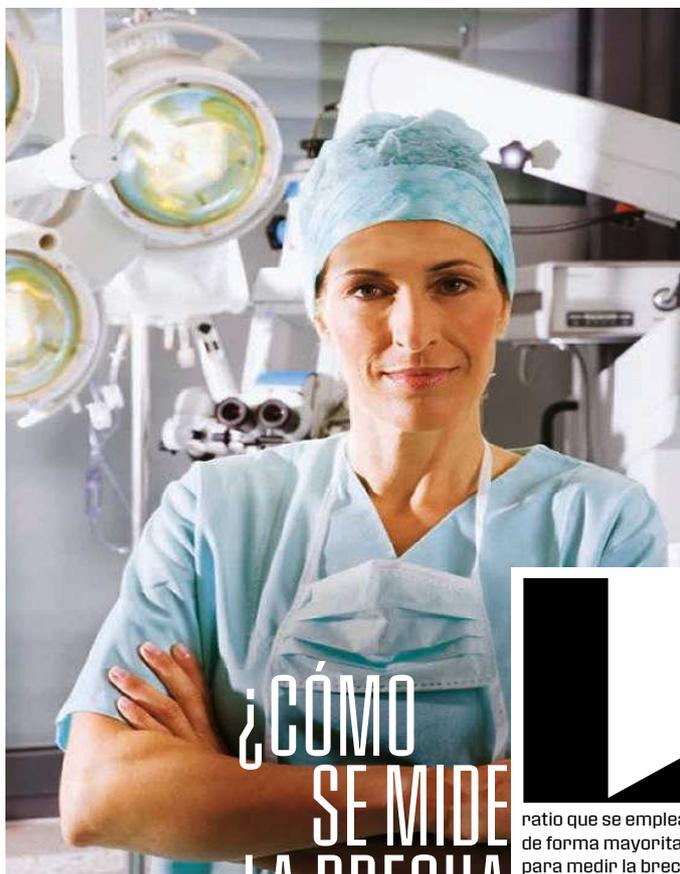
XL. El hecho de que oculten esos datos ya empieza a ser sospechoso...

C.G. Esa es una forma de protegerse de potenciales demandas, pero yo creo que en general las empresas no pagan distinto a dos personas por hacer el mismo trabajo porque, si lo hiciesen, estarían perdiendo dinero y sería estúpido. La cuestión es otra: ¿entre hombres y mujeres que empiezan desde el mismo punto, son los hombres promovidos a mejores puestos y, en consecuencia, las mujeres ganan menos que ellos? Eso no es necesariamente ilegal.

XL. Y ocurre: según sus datos, hombres y mujeres con estudios universitarios empiezan ganando lo mismo cuando se incorporan al mercado laboral y, 15 años después, ellas ganan el 64 por ciento de lo que ganan ellos. Y señala usted que esa etapa coincide con la llegada de los hijos.

C.G. Ese dato lo que revela es lo siguiente: tienes un hombre y una mujer en una línea de salida, —————>

"Hemos estado mirando hacia el lugar equivocado. La brecha salarial solo acabará si los hombres se plantan y reclaman cambios en sus empresas para estar más tiempo con sus hijos"



¿CÓMO SE MIDE LA BRECHA SALARIAL?

La ratio que se emplea de forma mayoritaria para medir la brecha salarial contabiliza los ingresos de todas las mujeres que han trabajado durante un año a jornada completa (más de 35 horas semanales) en un país y los ingresos totales de todos los hombres en la misma situación. Y establece una media para cada uno. La comparación entre ambos es la ratio. En Estados Unidos, según los estudios de Goldin, es de 78 céntimos por dólar. Es decir, por cada dólar que gana un hombre, una mujer gana 78 céntimos. En España, la ratio varía

según la fuente, pero no difiere demasiado de la americana: las mujeres ganan en torno a un 22 por ciento menos de media.

Hay fuentes que hacen oscilar esa ratio dos puntos arriba o abajo. Lo que hace que varíe es cómo se midan los ingresos. Algunos estudios analizan el salario bruto por hora en lugar de los salarios brutos anuales, de forma que excluyen pagas extras o complementos por rendimiento, y así cifran la brecha salarial en porcentajes menores: en torno al 18 por ciento. En el otro lado hay quien incluye en la ratio los trabajos a tiempo parcial, mayoritariamente ocupados por mujeres, con lo que la ratio se eleva.



¿EN QUÉ CONSISTE LA BRECHA DE GÉNERO?



DIFERENCIA SALARIAL

→ **QUÉ SIGNIFICA:** la brecha, en puridad, hace referencia a la diferencia de ganancias brutas entre hombres y mujeres. Por eso donde es mayor, donde hay más diferencia entre lo que ganan unos y otros, es en las rentas más altas; por un lado, porque las cifras son más altas, pero también

porque es ahí donde los hombres ocupan más altos cargos. Y las parejas con hijos aportan las cifras más representativas: las mujeres con hijos trabajan un 24 por ciento de horas menos a la semana que los hombres o que las mujeres sin hijos. Y la reducción en sus ingresos respecto a los de los hombres desde

que se incorporan al mercado hasta los 45 años llega a ser del 36 por ciento.

MEDIDAS PARA CORREGIRLO

→ **Flexibilidad de horarios.** Para facilitar que hombres y mujeres asuman el rol de cuidador, los horarios laborales son claves. Goldin insiste en que, más

que de flexibilidad, se trata de 'controlabilidad', de evitar la total disponibilidad.

→ **Igualar los permisos de paternidad y maternidad.** Necesario para equilibrar el cuidado de los hijos. En España, ya se avanza en esa dirección. En abril se amplió a ocho

semanas el permiso de paternidad.

→ **Adecuar los horarios de los colegios al mercado laboral.** Es una reclamación extendida, pero no es fácil de implementar. En España, empresas como Mutua Madrileña han optado por adaptarse ellos: dan jornada



DISCRIMINACIÓN SEXUAL

→ **QUÉ SIGNIFICA:** la discriminación en el mercado laboral por el hecho de ser mujer es más amplia que la diferencia salarial. Hay numerosas denuncias de mujeres que cobran menos haciendo el mismo trabajo. Normalmente se camufla con una distinta denominación del puesto. En España, el caso que dio lugar a la sentencia del Constitucional de 1991 que condenó este tipo de

discriminación se produjo en el hospital Gregorio Marañón de Madrid: diferenciaban a hombres y mujeres en dos categorías profesionales distintas -limpiadoras y peones-, a pesar de que realizaban «exactamente las mismas funciones». El año pasado, una sentencia similar condenaba a una empresa de manipulado de frutas y hortalizas por lo mismo: pagar menos a las mujeres calificadas

como 'envasadoras' que a los hombres llamados 'mozos', cuando de hecho hasta se sustituían entre ellos. En Estados Unidos, varias empleadas acaban de denunciar a los grandes almacenes Walmart por la misma razón. Pero hay otras formas de discriminar: Según un estudio de La Caixa, las mujeres en España tienen un 30 por ciento menos de posibilidades de ser citadas a una entrevista laboral.

MEDIDAS PARA CORREGIRLO

→ **Audiciones ciegas o currículums anónimos.** Uno de los estudios más interesantes de Goldin es sobre audiciones ciegas en orquestas sinfónicas en los noventa. Constataron que cuando las pruebas para contratar se hacían con un panel que impedía ver al candidato, y por lo tanto no sabían ni su sexo ni su raza, el número de mujeres en las orquestas

se aumentaba un 25 por ciento. También vieron que ellas estaban más dispuestas a presentarse cuando sabían que la audición era ciega. Este mismo proceso se aplica a lo que se llaman 'currículums anónimos', en los que no se sabe ni sexo ni raza de los candidatos. Ikea lo implantó ya el año pasado.

→ **Publicar las tablas salariales.** Hacer público lo que ganan los empleados de una empresa



'TECHO DE CRISTAL'

→ **QUÉ SIGNIFICA:** la limitación del ascenso laboral de las mujeres en el interior de las organizaciones no es algo nuevo y las razones se analizan desde que la expresión apareció por primera vez en un artículo del *Wall Street Journal* en 1986. Si se debe a un expreso 'boicot'

los hombres que ya ocupan los consejos de administración o a una simple consecuencia de que las mujeres den un paso atrás en sus carreras al ser madres, o a una combinación de ambos factores, es algo sujeto a debate. Pero los datos que prueban su existencia son abrumadores:

tres de cada diez empresas españolas tienen a una mujer como directiva. En los consejos de administración de las empresas del Ibex 35 hay 457 consejeros: solo 107 son mujeres.

MEDIDAS PARA CORREGIRLO

→ **Cuotas.** Se trata de obligar a los consejos de

las empresas a que sean paritarios. El PSOE registró una propuesta de ley para que entren en vigor cuotas obligatorias de participación de mujeres en los consejos de dirección en 2023. Es lo que se llama 'forzar la igualdad', a lo que lógicamente se oponen los partidos de ideología

→ **'Inclusion riders'.** El término lo dio a conocer la actriz Frances McDormand al recibir el Oscar. Es una cláusula que los actores pueden incluir en sus contratos para asegurar la igualdad de género y racial en las películas. Ahora se ha extendido para reclamar el

intensiva a todos los profesionales durante las semanas de vacaciones escolares.

→ **Valorar los cuidados en el currículum.** Es un intento de cambiar la mentalidad social. ¿Por qué correr maratones contabiliza como un valor curricular y cuidar de un niño o un anciano no?

disgregados por sexo (no nominalmente) se considera un incentivo para la igualdad. En España, el Gobierno aprobó en abril un decreto que obliga a las empresas de más de 50 empleados a hacerlo.

→ **Incentivos fiscales por contratar a mujeres con hijos.** Los beneficios y las subvenciones son cuestionados en muchos foros, pero son un estímulo en el corto plazo.

mujeres con cargos de responsabilidad que, desde arriba, pueden exigir medidas paritarias en sus empresas.

→ **Referentes.** Una medida a medio plazo: cuantas más mujeres haya en cargos de poder, más se animarán las chicas de generaciones venideras a

como en una maratón, y arrancan al mismo tiempo siendo idénticos corredores. Al principio van igualados y, entonces, colocamos a uno de ellos un par de pesas. Y, claro, se queda atrás. Lo que nosotros hemos hecho es calcular cómo interfieren esas 'pesas'. Porque eso es lo que explica la mayor parte de la brecha. La 'explica', lo que no implica que esté bien.

XL. Lo que 'explica' es que la maternidad afecta radicalmente al salario, ¿no?

C.G. Tener hijos afecta. Pongamos el caso de una pareja con hijos; ambos, igual de educados y capacitados. Trabajan 40 horas semanales y pongamos que ganan 100.000 dólares anuales. Pero les ofrecen un aumento si están disponibles a cualquier hora para trabajar o atender a un cliente, lo mismo si lo llaman a las doce de la noche que un domingo. Y por esa disponibilidad ofrecen 30.000 dólares más. La pareja dice: «Bien, los dos no podemos aceptar ese trabajo porque tenemos hijos; o nos quedamos como estamos los dos y renunciamos a esos 30.000 dólares o los coge uno solo». Hay parejas que encuentran muy difícil renunciar a esos 30.000 dólares.

XL. Es fácil de entender...

C.G. Así que uno coge el trabajo de 130.000 dólares y el otro se queda con los 100.000. Incluso si fuese una pareja del mismo sexo, eso produciría una desigualdad. Pero cuando se trata de un hombre y una mujer produce, además, una desigualdad de género porque suele ser ella la que renuncia a los 30.000 dólares. Es ahí, en gran medida, donde se produce la brecha de género.

XL. Estamos hablando de gente que gana 100.000 dólares. Hablemos de familias con bajos ingresos.

C.G. Ahí es diferente. Es indudable que en los salarios bajos hay discriminación sexual, pero no afecta tanto a la ratio de la brecha salarial.

XL. ¿Cómo que no afecta?

C.G. Cuanto más te acercas a la gama baja, menores son las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En el salario mínimo, no existe brecha salarial. [Véase el recuadro de la página 22].

XL. Admitamos que el problema de la brecha está en parejas que tienen que decidir quién de los dos va a por esos 30.000 dólares. ¿Cuál es la solución?

C.G. Si estuviésemos hablando de cambio climático y te explicase que todos los que lo niegan están equivocados, no me preguntaría cómo corregir el cambio climático. Pues lo mismo ocurre aquí: yo no digo que tenga una solución. Lo que digo es que hemos estado mirando hacia el lugar equivocado, hemos estado negando hechos que existen.

XL. ¿Qué cree usted que hemos estado negando?

C.G. Que la mayor parte de la diferencia salarial —no toda, pero la mayor parte— la generan individuos que toman decisiones para su propia satisfacción, como coger esos 30.000 dólares, y con ello crean desigualdad de género e inequidad en la pareja.

XL. ¿Lo que está diciendo es que la pareja debería renunciar a ganar más para garantizar la equidad?

C.G. No, lo que digo es que ese es el problema. Mire, hemos analizado muchos aspectos del problema: si las mujeres no compiten, si no negocian bien su salario, si se enfrentan a jefes sexistas... Hay una enorme lista de razones, pero no son la principal.

XL. ¿No cree que el machismo es la principal razón de la brecha? →

"No niego que se pague a las mujeres menos que a los hombres por hacer el mismo trabajo, pero eso ya es ilegal. Y esos datos tan específicos no están disponibles para un estudio económico: están altamente protegidos"

C.G. No estoy negando el sexismo ni ninguna de las razones que le acabo de enumerar. Pero es como si tienes una enfermedad grave, ¿te viene bien el deporte? Sí, pero no te va a curar.

XL. Pero usted misma ha contado que en una ocasión una empresa le pidió una asesoría puntual y que los otros dos asesores, hombres, cobraron el doble que usted.

C.G. Sí, eso pasa, y lo conté porque lo más curioso es que esa empresa me llamó para asesorar en un caso de discriminación de género [ríe]. ¡Claro que todos esos problemas existen! Pero puedes resolver todos ellos y seguirás sin arreglar la brecha salarial por una tremenda diferencia.

XL. O sea, que la única forma de acabar con la brecha es cambiar roles y que los hombres se involucren más en la crianza de los hijos...

C.G. Absolutamente, eso es lo que estoy diciendo.

XL. Vale, ¿y qué decisiones estructurales se pueden tomar para facilitar ese cambio?

C.G. Lo primero es que ellos se impliquen más en el hogar, pero ahora tenemos que cambiar lo que ocurre en el mercado laboral. Volvamos a nuestro ejemplo: la empresa tiene dos puestos de trabajo, uno por el que paga 100.000 y otro por el que paga 130.000, porque a nadie le gusta que le despierten a las dos de la madrugada. Lo que ayudaría a resolver el problema es que nadie tenga que levantarse a las dos de la mañana y, al mismo tiempo, que cada uno cobre 110.000 dólares.

XL. Seguirían ganando menos...

C.G. Sí, pero todo depende del coste. Si para lograr la equidad en la pareja tienen que renunciar a 30.000 dólares, no lo harán; pero renunciar a 5000 o 10.000 es un precio razonable. Y entonces habría igualdad de género.

XL. ¿Cómo se puede conseguir eso?

C.G. Esto ya pasa en las farmacias de Estados Unidos. Entre los

farmacéuticos no hay brecha de género. ¿Por qué? En los años setenta, las farmacias dejaron de ser establecimientos con dueños particulares y se integraron en grandes grupos. Al ser cadenas, los empleados empezaron a ser mejores sustitutos unos de otros sin dejar de ser muy cualificados; se podían establecer turnos, rotaciones... sin perder eficacia.

XL. ¿Cómo lo lograron?

C.G. Una de las razones es la estandarización de los procedimientos. Otra es que el cliente no desarrolla un vínculo personal con el farmacéutico, lo que sí pasa con un financiero o un abogado. Y eso es posible por la tecnología. El farmacéutico no solo ve tu receta en el ordenador, sino todo lo que te han servido en cualquier farmacia.

XL. Procedimientos estandarizados, big data... ¿No corren el riesgo esos trabajadores de ser sustituidos por un robot?

C.G. No creo, pero le pongo otro ejemplo sin brecha de género: los anestesiólogos. En una operación, un cirujano no elige al anestesiólogo. Le asignan el que está disponible. ¡Y le aseguro que si logran que un robot sustituya a un anestesiólogo podemos dar por robotizada toda la economía!

XL. Habla usted de grandes hospitales, grandes corporaciones. Pero ¿cómo se hace eso en una empresa pequeña?

C.G. La respuesta a eso es: depende. Hay muchas maneras de llevar una empresa.

XL. Permítame insistir: ¿para usted la flexibilidad de horarios ayudaría a reducir la desigualdad?

C.G. Podría ser, pero lo determinante, lo que obligaría de verdad a las empresas a funcionar de otra manera, es que los hombres se planten y digan: «Quiero pasar más tiempo con mis hijos». Si los hombres demandan eso, las cosas cambiarán. Si solo lo hacen

las mujeres, las cosas no cambiarán.

XL. ¿Y el papel de los gobiernos?

C.G. Los niños. El Gobierno tiene que desarrollar programas extraescolares que encajen con la vida laboral.

XL. ¿Deberían los gobiernos, además, incentivar o 'forzar' una política de cuotas en los consejos de administración de las empresas?

C.G. ¿Cómo resuelve eso los problemas de los que hemos hablado?

XL. Si las mujeres ocupan cargos directivos instalarían políticas que ayuden a reducir la brecha salarial.

C.G. No lo sé, no conozco ningún consejo que haya hecho algo parecido.

XL. Igual es que no hay ningún consejo de administración con suficientes mujeres...

C.G. Mire, Noruega tiene una ley así y no hay mucha evidencia de que haya tenido impacto en la brecha salarial.

XL. O sea, ¿no cree que la discriminación positiva vaya a mejorar la situación?

C.G. No creo que vaya a hacer algo en lo que se refiere a la brecha salarial.

XL. Pero romper el 'techo de cristal', que las mujeres accedan a puestos de poder, es importante...

C.G. Sí, pero es más complejo que eso. Imaginemos una compañía que solo tiene mujeres en su consejo de administración y que esas ejecutivas quieren cambiar el funcionamiento de la empresa. Esa compañía, supongamos que cotizada, tiene accionistas y ellos y ellas van a decir: «Oh, ¿y si eso hace que el precio de mi acción baje?»... La cuestión es: si tener mujeres en un consejo hace que el precio de la acción de la empresa suba, ¿por qué los hombres no lo hicieron antes? Dejo la pregunta aquí.

XL. ¿Y no podría ser por simple machismo? Porque los directivos, normalmente hombres, son los que eligen. Igual que en puestos de baja cualificación se paga menos a las mujeres simplemente por serlo...

C.G. Eso es absolutamente cierto. Esos casos existen, pero no son la razón principal de la brecha salarial. Y yo animo a cualquier mujer que encuentre semejante sexismo, que le paguen menos por el mismo trabajo, a que lo denuncie ante un tribunal de Justicia. Sin duda. Pero acabar con esa discriminación no va a acabar con la brecha salarial.

XL. ¿Le gustaría que una mujer fuese presidenta de Estados Unidos?

C.G. Sí, pero me conformaría con tener a alguien competente como presidente.

XL. ¿Cambiaría la situación de las mujeres tener una presidenta?

C.G. Espero que sí, pero no puedo decirlo con seguridad porque no creo que los problemas que tenemos pueda cambiarlos un Gobierno.

¿Cómo podemos creer que algo tan importante como esto va a cambiar por un mandato, por una imposición?

XL. Porque a veces ha funcionado: su país impuso la discriminación positiva con los afroamericanos en los setenta y quizá sin ella Obama no habría llegado a presidente.

C.G. Hay mucha gente que tiene estudios académicos sobre el tema que estaría en desacuerdo con eso y que le diría que la discriminación positiva es lo peor que hay.

XL. ¿Y tiene usted una opinión sobre eso?

C.G. No, no la tengo.

XL. ¿Cree que el #MeToo va a cambiar la situación de la mujer?

C.G. Creo que el movimiento #MeToo es diferente a todo lo que hemos hablado, porque es sobre el trato a las mujeres, sobre el respeto, sobre la vulnerabilidad de ciertas personas en sociedades donde los hombres tienen el monopolio de la violencia. Y en ese sentido es extremadamente importante. Ha ayudado a que las mujeres se vean capaces de ponerse al mando. ■

LA CLAVE ESTÁ EN LOS HORARIOS LABORALES

TIEMPO Y EFICACIA

La total disponibilidad que reclaman algunos negocios y bufetes parte de una asunción: el profesional es insustituible y debe estar ahí siempre para el cliente. Efectivamente, si eres el presidente del Gobierno o el único cirujano que hace un tipo de intervención, admite Goldin, es así. Pero en la mayoría de los casos no es así y, sin embargo, se valora extraordinariamente, en términos de salario, estar disponible fuera del horario convencional, sin valorar realmente la eficacia o el rendimiento de esa disponibilidad.

¿ES INEVITABLE?

Las empresas que premian estar *on call*, en cambio, alegan que esa necesidad se debe a que las nuevas tecnologías, en lugar de aliviar la presión de los clientes -muchas cosas se pueden solucionar por videoconferencias, por ejemplo-, la ha aumentado: los empleados son más fáciles de localizar y se espera que contesten a cualquier hora. Además, los

DISPONIBILIDAD EN LAS 'PROFESIONES CODICIOSAS'

En las investigaciones de Goldin y otros economistas que estudian las desigualdades de género, un dato sobresale: lo que llaman las *non linear hours*, traducible por 'horas extraordinarias', pero que, a cierto nivel de gestión, no es tanto eso como la 'disponibilidad' en cualquier momento. Estar *on call*.

Eso afecta sobre todo a un tipo de profesionales: los que trabajan en negocios, banca de inversión y bufetes de abogados, que algunos llaman las 'profesiones codiciosas' y que tienen los salarios más cuantiosos. Esa disponibilidad a horas intempestivas y los fines de semana afecta menos, y por eso la brecha es menor, a los profesionales de la salud y la ciencia, según los estudios de Goldin.

negocios son cada vez más globales, por lo que el trabajo debe adaptarse a husos horarios en distintos puntos del planeta.

CUESTIÓN DE PROPORCIÓN

Sea como fuere, los que trabajan 50 horas en negocios, finanzas o bufetes cobran desproporcionadamente más que los que trabajan 40, sean hombres o mujeres. Trabajar el 30 por ciento más en esos sectores, a partir de un momento, no significa ganar el 30 por ciento más, sino ganar el 80 por ciento más. La ganancia es exponencial. En otras profesiones, como la investigación científica, también hay quien trabaja 50 horas, pero cobra en proporción. La no linealidad en la remuneración de ciertas horas es lo que provoca la mayor parte de la brecha de género, según Goldin.

